

ANALYSES MÉDICALES (LABORATOIRES EXTRA-HOSPITALIERS)

Brochure n° 3114

Générée le 28/08/2015



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 3 février 1978.....	1
Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Durée.....	1
Dénonciation et révision de la convention.....	1
Droit syndical et liberté d'opinion.....	2
Délégués du personnel.....	3
Comité d'entreprise.....	3
Embauchage.....	3
Période d'essai.....	4
Durée du travail.....	4
Travail de nuit.....	7
Principes et justification du recours au travail de nuit.....	7
Définition du travail de nuit.....	7
Définition des catégories professionnelles.....	7
Définition du travailleur de nuit.....	8
Durées quotidienne et hebdomadaire.....	8
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit.....	8
Majoration de salaire.....	8
Conditions de travail des travailleurs de nuit.....	9
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	9
Formation professionnelle.....	9
Priorité dans l'attribution d'un poste de jour ou dans l'attribution d'un poste de nuit.....	9
Respect des obligations familiales impérieuses.....	10
Surveillance médicale des travailleurs de nuit.....	10
Maternité et travail de nuit.....	10
Travail du dimanche.....	10
Remarques.....	11
Travail des femmes.....	11
Travail des jeunes.....	11
Salaires.....	11
Prime d'ancienneté.....	11
Bulletin de paie.....	12
Maternité.....	12
Service national.....	13
Maladie et accidents du travail.....	13
Congés payés.....	13
Congés exceptionnels.....	14
Rupture du contrat de travail.....	15
Changement temporaire d'emploi.....	16
Hygiène et sécurité.....	16
Formation professionnelle.....	16
Retraite complémentaire.....	16
Prévoyance.....	16
Avantages acquis.....	17
Commission paritaire d'interprétation.....	17
Commission nationale paritaire de conciliation.....	17
Commission paritaire nationale de l'emploi.....	18
Dépôt.....	19
Adhésion.....	19
Demande d'extension.....	19
Dispositions finales.....	19
Textes Attachés.....	21
Annexe I - Régime de prévoyance des non-cadres (doublet).....	21
ANNEXE II à la convention collective du 3 février 1978 relative à l'indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres.....	21
Annexe III classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978.....	21
CLASSIFICATION DU PERSONNEL.....	21
Accord d'interprétation du 11 février 1993 relatif à la classification.....	24
Techniciens.....	24
Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993.....	24
Bénéficiaires.....	24
Engagement. - Période d'essai. - Clause de concurrence.....	25
Régime du temps de travail des cadres autonomes.....	25
Rupture du contrat de travail.....	27
Congés payés.....	27
Régime de retraite et de prévoyance.....	27
Annexe IV. - Prévoyance cadres et assimilés (annexe I).....	28
Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres.....	28
Annexe IV. - Avenant cadres (annexe II) Accord du 1 juillet 1993.....	29
Classification des cadres.....	29
Annexe VI : procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994.....	30
Accord du 14 novembre 1994 relatif à la bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale.....	31
Accord relatif à la Bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale prévue à l'annexe VI selon l'accord signé	

Sommaire

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.

le 14 juin 1994 entre les syndicats de biologistes et les syndicats de salariés.....	31
Annexe VIII : convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994.....	32
Préambule.....	32
Conditions d'adhésion.....	32
Formalisation de la demande.....	32
Rémunération.....	33
Notion de salaire à temps plein reconstitué.....	33
Congés payés.....	33
Indemnité conventionnelle de départ à la retraite.....	33
Indemnité conventionnelle de licenciement.....	34
Retraite complémentaire.....	34
Prévoyance, complément de cotisations pour les risques décès et invalidité.....	34
Organisation du travail à mi-temps.....	34
Embauches compensatrices.....	34
ANNEXE X : Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996.....	35
Cessation d'activité anticipée.....	35
Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997.....	36
Indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 des délégués syndicaux.....	36
Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	37
Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail.....	38
1. Champ d'application.....	38
2. Emploi.....	38
3. Rémunération.....	38
4. Aménagement et réduction du temps de travail.....	38
4.1. Mise en oeuvre.....	38
4.2. Calcul de la durée annuelle de travail (1).....	39
4.3. Modalités de la réduction du temps de travail.....	39
4.4. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.....	40
4.5. Aménagement du temps de travail sur l'année.....	40
4.6. Cycle.....	41
4.7. Lissage de la rémunération.....	41
4.8. Calendrier - Délais de prévenance.....	41
4.9. Suivi du temps de travail.....	41
5. Compte épargne-temps.....	42
5.1. Principes.....	42
5.2. Mise en oeuvre.....	42
5.3. Bénéficiaires.....	42
5.4. Alimentation du compte.....	42
5.5. Congés indemnissables (1).....	43
5.6. Valorisation des éléments affectés au compte.....	43
5.7. Indemnisation du congé.....	44
5.8. Reprise du travail.....	44
5.9. Cessation et transmission du compte.....	44
5.10. Indemnisation du compte (1).....	44
6. Formation.....	45
Chapitre II : Accords d'accès direct.....	45
1. Mise en oeuvre.....	45
2. Information préalable.....	45
3. Périmètre d'application.....	45
4. Réduction et organisation du temps de travail.....	45
5. Incidences de la réduction du temps de travail sur l'emploi.....	46
5.1. Volume d'embauches.....	46
5.2. Calendrier des embauches.....	46
5.3. Nature des embauches.....	46
5.4. Délais.....	46
5.5. Maintien des effectifs.....	47
5.6. Groupement d'employeurs.....	47
5.7. Temps partiel.....	47
5.8. Encadrement.....	47
Chapitre III : Modifications de la convention collective.....	47
1. Durée du travail.....	47
2. Encadrement.....	47
3. Temps partiel.....	48
4. Prime de sous-sol.....	50
Chapitre IV : Dispositions finales.....	50
1. Commission de suivi.....	50
2. Durée - Dénonciation - Révision - Entrée en vigueur.....	50
ANNEXE XII: Commission nationale paritaire d'interprétation Accord du 27 septembre 2000.....	51
Commission nationale paritaire d'interprétation.....	51
Avenant à l'annexe I (alinéa E) et à l'annexe IV (sous-annexe I, alinéa D) relatif à la prévoyance Avenant du 20 juin 2002.....	51
Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective.....	51
Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales.....	52
Avenant du 5 mai 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite.....	52
Modification de l'article 21 e des dispositions générales de la convention collective.....	52

Sommaire

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.

Avenant du 2 février 2005 relatif au travail de nuit et au travail du dimanche.....	52
Dérogation.....	53
Date d'application.....	53
Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme.....	53
Préambule.....	53
Champ d'application.....	54
Création d'une association paritaire.....	54
Cotisations.....	54
Recouvrement des cotisations.....	54
Affectation du montant des cotisations recueillies.....	54
Bilan.....	55
Durée, dénonciation, révision.....	55
Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention.....	56
Avenant du 30 novembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation (modification de l'article 24 tel qu'il résulte de l'avenant du 10 octobre 2005).....	56
Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24.....	56
Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi.....	57
Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	57
Préambule.....	57
1. Champ d'application de l'accord.....	57
2. La professionnalisation.....	57
3. Le droit individuel à la formation.....	61
4. Le plan de formation.....	62
5. Les dispositions financières.....	62
6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	63
7. L'entretien professionnel.....	63
8. La validation des acquis de l'expérience.....	64
9. Le passeport formation.....	64
10. L'information des salariés et des employeurs.....	64
11. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.....	65
12. Dispositions finales.....	65
Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (organisme gestionnaire).....	65
Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre.....	66
Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention.....	66
Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai.....	67
Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la prévoyance des cadres et des non-cadres.....	68
Avenant du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme.....	69
Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs.....	70
Avenant du 2 décembre 2010 portant révision de la convention.....	73
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres.....	74
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres.....	77
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres.....	78
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés.....	80
Préambule.....	80
Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres.....	82
Avenant du 23 avril 2012.....	82
Annexe I Régime de prévoyance des salariés non-cadres.....	83
A. Préambule.....	83
B. Bénéficiaires.....	84
C. Garanties de prévoyance complémentaire.....	84
D. Cotisations du régime de prévoyance et répartition.....	84
E. Mutualisation du régime.....	85
F. Communication et information.....	86
G. Comptes de résultat.....	86
H. Comité de gestion.....	86
I. Portabilité des droits de prévoyance.....	86
J. Suspension et cessation des garanties et contrôle médical.....	87
Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres.....	87
Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention.....	93
Avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme.....	93
Avenant n° 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite.....	94
Avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention.....	95
Avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI.....	97
Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel.....	97
Préambule.....	98
Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 « Temps partiel ».....	100
Textes Salaires.....	102
Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006.....	102
Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007.....	103
Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008.....	104
Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009.....	107
Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010.....	109
Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011.....	112
Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	115

Sommaire

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.

Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013.....	119
Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014.....	122
Textes Extensions.....	125
ARRÊTE du 20 novembre 1978.....	125
ARRÊTE du 8 février 1979.....	125
ARRÊTE du 7 octobre 1981.....	125
ARRÊTE du 6 septembre 1983.....	125
ARRÊTE du 24 février 1984.....	126
ARRÊTE du 26 octobre 1984.....	126
ARRÊTE du 2 mai 1985.....	126
ARRÊTE du 10 septembre 1986.....	126
ARRÊTE du 29 décembre 1986.....	126
ARRÊTE du 8 juillet 1987.....	127
ARRÊTE du 21 décembre 1987.....	127
ARRÊTE du 27 avril 1988.....	127
ARRÊTE du 29 septembre 1988.....	127
ARRÊTE du 4 novembre 1988.....	127
ARRÊTE du 9 mars 1989.....	128
ARRÊTE du 21 avril 1989.....	128
ARRÊTE du 10 janvier 1990.....	128
ARRÊTE du 9 février 1990.....	129
ARRÊTE du 16 août 1990.....	129
ARRÊTE du 14 août 1990.....	129
ARRÊTE du 18 février 1991.....	129
ARRÊTE du 24 juin 1991.....	130
ARRÊTE du 11 février 1992.....	130
ARRÊTE du 1 juin 1992.....	130
ARRÊTE du 6 juillet 1992.....	131
ARRÊTE du 6 octobre 1992.....	131
ARRÊTE du 22 juin 1993.....	131
ARRÊTE du 15 octobre 1993.....	132
ARRÊTE du 4 février 1994.....	132
ARRÊTE du 25 mai 1994.....	132
ARRÊTE du 14 juin 1994.....	133
ARRÊTE du 10 octobre 1994.....	133
ARRÊTE du 31 janvier 1995.....	134
ARRÊTE du 5 avril 1995.....	134
ARRÊTE du 9 octobre 1995.....	135
ARRÊTE du 17 avril 1996.....	135
ARRÊTE du 10 mai 1996.....	136
ARRÊTE du 9 décembre 1996.....	136
ARRÊTE du 11 décembre 1996.....	137
ARRÊTE du 12 mai 1997.....	137
ARRÊTE du 25 juin 1997.....	138
ARRÊTE du 15 décembre 1997.....	138
ARRÊTE du 11 juin 1998.....	139
ARRÊTE du 21 octobre 1999.....	139
ARRÊTE du 20 mars 2000.....	140
ARRÊTE du 13 novembre 2000.....	141
ARRÊTE du 19 décembre 2000.....	141
ARRÊTE du 17 avril 2001.....	142
ARRÊTE du 22 octobre 2001.....	142
ARRÊTE du 8 avril 2002.....	142
ARRÊTE du 7 août 2002.....	143
ARRÊTE du 26 novembre 2002.....	144
ARRÊTE du 7 février 2003.....	144
ARRÊTE du 30 juillet 2003.....	145
ARRÊTE du 3 octobre 2003.....	145
ARRÊTE du 18 novembre 2004.....	146
ARRÊTE du 8 décembre 2004.....	146
ARRÊTE du 27 juin 2005.....	146
ARRÊTE du 15 février 2006.....	147
ARRÊTE du 18 juillet 2006.....	147
ARRÊTE du 20 juillet 2006.....	148
ARRÊTE du 29 octobre 2006.....	148
ARRÊTE du 14 décembre 2006.....	149
ARRÊTE du 9 février 2007.....	149
ARRÊTE du 6 mars 2007.....	150
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	152
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	153
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	154
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	155
4. La rupture conventionnelle est.....	156

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	157
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	158
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	159
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	160
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	161
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	162

Comment lire efficacement sa convention collective.....163

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	164
a. Définition de la convention collective.....	164
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	164
c. Utilité de la convention collective.....	164
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	165
a. L'activité de l'entreprise.....	165
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	165
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	165
d. Les mentions du contrat de travail.....	166
e. L'affichage dans l'entreprise.....	166
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	167
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	167
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	168
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	168
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	168
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	168
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	169
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	169
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	171
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	171
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	171
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	171
d. La disparition des organisations signataires.....	171
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	172
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	172
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	172
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	175
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	176

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.

Texte de base

Convention collective nationale du 3 février 1978

Centre national des biologistes (CNB) ;
Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;
Union des biologistes de France (UBF).

Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;
Fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et des laboratoires d'analyses CGT-FO ;
Fédération nationale des industries chimiques CGT ;
Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC.

Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC en date du 25 octobre 1990 ;
Fédération française santé et action sociale CFE-CGC en date du 23 septembre 1994 ;
Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services sociaux CFTC en date du 18 octobre 1994 ;
Syndicat des grands laboratoires de biologie clinique en date du 18 mai 1998.

Syndicat de la biologie libérale européenne 91, rue du Faubourg-Saint-Honoré 75008 Paris, par lettre du 10 mai 2012 (BO n°2012-39)

Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

La présente convention collective nationale et ses annexes (code NAF 86. 90B par référence à la nomenclature d'activités française entrée en vigueur le 1er janvier 2008) règle sur le territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthelemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris, au sein des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié.

Durée

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La présente convention est conclue pour une période de 1 an à compter de la date de mise en application, c'est à dire le 15 février 1978.

Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision de la convention

Article 3

[En vigueur étendu](#)

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, avec préavis de 1 mois.

Pour la première année, la dénonciation ne pourra se faire que 3 mois, au moins, avant la fin de la période annuelle.

Toute demande de révision partielle par l'une des parties contractantes devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes, avec préavis de 1 mois.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision. En ce qui concerne les salaires, les demandes de révision peuvent être faites sans tenir compte des règles ci-dessus.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les discussions doivent commencer au plus tard dans les 30 jours qui suivront la date figurant sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de notification.

Dans le cas où une nouvelle convention ne serait pas conclue, la présente convention continuerait à produire effet pendant la durée prévue à l'article L. 132-7 du code du travail.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4 **En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 7 décembre 1993 étendu par arrêté du 25 mai 1994 JORF 4 juin 1994.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du chapitre Ier du titre Ier, livre IV, du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du chapitre II, titre Ier, livre IV.

Il est interdit aux employeurs de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Lorsqu'une décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à connaître les faits et à apporter une solution équitable à ces cas litigieux.

Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le litige sera soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 29.

Le recours devant cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit, pour le salarié ou l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent, de demander judiciairement réparation du préjudice causé.

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, sur préavis d'au moins 10 jours, sauf cas exceptionnel, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales au niveau national ou départemental sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

Lorsqu'ils auront à participer à des réunions statutaires au niveau national, le ou les salariés mandatés par un syndicat seront rémunérés dans les limites indiquées au dernier paragraphe de l'article 4. En outre, ces congés seront limités à 2 absences de 48 heures par an.

Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où les réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail. Des autorisations d'absence payées seront accordées après préavis d'au moins 10 jours, sauf cas exceptionnel, aux salariés appelés à siéger en qualité à l'échelon national dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires.

Le nombre des personnes participant à ces commissions est fixé à 3 personnes maximum par organisation syndicale signataire.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les organisations d'employeurs prennent en charge les frais liés au déplacement de deux délégués non permanents par organisation syndicale d'employés signataire selon les modalités suivantes :

- a) Indemnité forfaitaire de 150 F si le ou les délégués sont domiciliés en Ile-de-France ;
- b) Indemnité forfaitaire de 400 F pour les délégués domiciliés hors d'Ile-de-France, à laquelle s'ajoute le prix du billet de train en 2ème classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres ou en 1ère classe pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres.

Les remboursements seront effectués aux organisations syndicales de salariés par les syndicats de biologistes.

L'indemnité forfaitaire sera révisée chaque année au cours du premier trimestre.

Des autorisations d'absence payée seront également accordées dans les mêmes conditions aux salariés appelés en qualité à siéger dans les commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant les laboratoires d'analyses médicales.

Les absences prévues aux précédents paragraphes compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés, et ne viendront pas en déduction des congés annuels. En tout état de cause, l'exercice cumulé de ces différents droits ne devra pas amputer les effectifs du personnel d'un même laboratoire de plus de 3 %.

Les indemnités forfaitaires de déplacement des délégués syndicaux sont les suivantes :

- indemnité forfaitaire si le ou les délégués syndicaux sont domiciliés en Ile-de-France ;

- indemnité forfaitaire pour les délégués domiciliés hors Ile-de-France, à laquelle s'ajoute le prix du billet de train en deuxième classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres ou en première classe pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres, ou en avion au tarif le plus économique.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée du titre de transport.

Voir annexe XI "Indemnisation des délégués syndicaux".

Délégués du personnel

Article 5

En vigueur étendu

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection des délégués du personnel sont déterminés par la loi.

Pour le personnel absent pour motif justifié, il sera obligatoirement organisé un scrutin par correspondance. Dans ce cas, la date de dépôt des listes de candidats devra être fixée de manière à permettre l'envoi du matériel de vote.

En l'absence de protocole électoral, les dispositions particulières suivantes seront applicables :

a) Dans les laboratoires de biologie médicale ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence ;

b) Le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

Aucun candidat ne peut faire partie du bureau électoral ; la présidence appartiendra au plus âgé ;

c) Le dépouillement du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal contresigné par tous les membres du bureau de vote en six exemplaires au moins. Un des exemplaires sera remis aux délégués du personnel élus, le deuxième exemplaire sera affiché sur le panneau réservé aux communications des délégués du personnel, le troisième exemplaire sera conservé par la direction, deux exemplaires seront transmis dans les 15 jours par l'employeur à l'inspecteur du travail et un exemplaire au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans le cadre de la représentativité syndicale.

Les électeurs peuvent assister librement au dépouillement s'ils le souhaitent.

Comité d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection des membres du comité sont déterminés par la loi.

Les dispositions prévues à l'article précédent pour les élections des délégués du personnel seront également applicables aux élections des membres du comité d'entreprise.

La gestion et le financement des oeuvres sociales sont assurés par le comité d'entreprise.

Les ressources du comité d'entreprise sont assurées conformément aux dispositions légales. Toutefois les sommes versées par l'employeur pour le financement des oeuvres sociales ne seront pas inférieures à 1 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

Embauchage

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7 décembre 1993 étendu par arrêté du 25 mai 1994 JORF 4 juin 1994.

Au moment de l'embauche, le contrat de travail d'un salarié doit faire l'objet d'un document écrit mentionnant :

- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la catégorie d'emploi du salarié ;
- le coefficient hiérarchique ;
- éventuellement, la durée de la période d'essai telle que fixée à l'article 8 ;
- le nombre d'heures de travail ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de garde et d'astreinte ;

- les modalités des gardes et des astreintes doivent être précisées compte tenu des dispositions de l'article 9 ;
- l'existence de la convention collective, en précisant qu'elle est tenue à la disposition du personnel ;
- les noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le laboratoire.

Sous réserve de l'autorisation préfectorale ou de dispositions réglementaires et de stipulations contenues dans le contrat de travail, le personnel embauché avant le 1er août 1988 est tenu d'effectuer le travail qui lui est demandé pour assurer les services de garde et les astreintes.

Période d'essai

Article 8 En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour le personnel non cadre ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit expressément être stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Durée du travail

Article 9 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 février 2005 art. 1er, art. 2 en vigueur le lendemain publication JO de son arrêté d'extension BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 15 février 2006 JORF 24 février 2006.

Article 9.1.1.

Durées quotidienne, hebdomadaire et mensuelle

9.1.1.1. Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas compris dans le décompte du temps de travail effectif sauf en cas d'intervention dans le cadre d'une astreinte.

9.1.1.2. Durées hebdomadaires et mensuelles

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les laboratoires dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres, conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, sous réserve de modifications législatives postérieures à la date de la signature du présent accord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et à titre exceptionnel, la durée hebdomadaire du travail peut atteindre un maximum de 48 heures.

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours consécutifs le même salarié, y compris pour les gardes et les astreintes.

9.1.1.3. Durée quotidienne

9.1.1.3.1. Temps de travail

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures, sous réserve des dispositions prévues à l'article 9.1.5.4.

9.1.1.3.2. Amplitude

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 12 heures.

9.1.1.3.3. Pause (1)

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes minimum. Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif. Toutefois, le temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif quand le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur à la demande de ce dernier et ne peut s'éloigner de son poste de travail pendant le temps de repos en raison de la spécificité de ses fonctions. Dans ce dernier cas, la journée est considérée comme continue et le temps de pause rémunéré.

Ces dispositions s'appliquent aux laboratoires entrant dans le champ d'application du présent accord (chap. Ier, art. 1er). Lorsque l'horaire collectif est maintenu au-delà de 37 heures et que le temps de pause n'excède pas 30 minutes, ce temps de pause est rémunéré et n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

9.1.1.3.4. Repos quotidien

Le temps de repos quotidien est fixé à 11 heures minimum entre deux périodes consécutives de travail.

Toutefois, le temps de repos quotidien peut être limité à 9 heures dans les cas suivants :

- astreinte sauf dans le cas où l'astreinte devient garde dans les conditions prévues au 1.4 ci-après ;
- garde, pour les salariés dont plus de la moitié du temps de travail est effectué en garde ;
- surcroît exceptionnel d'activité lié à des circonstances imprévisibles.

Cette dérogation est limitée à 3 jours par mois et par salarié concerné.

Chaque repos quotidien limité à 9 heures ouvre droit, pour le salarié concerné, à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les 2 mois suivant le repos dérogatoire.

Article 9.1.2

Affichage des horaires de travail

Les horaires de travail doivent être affichés dans le laboratoire, y compris pour les gardes et astreintes.

Article 9.1.3

Heures supplémentaires

Le recours ponctuel aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel en cas de recours à une annualisation du temps de travail. Toutefois, les laboratoires peuvent recourir à des heures supplémentaires dans les limites fixées ci-après.

9.1.3.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le paiement majoré des heures supplémentaires est appliqué dès la 36e heure à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail fixée à 35 heures en l'an 2000 ou 2002. La majoration ne s'applique qu'à partir de la 40e heure tant que la durée légale du travail hebdomadaire reste fixée à 39 heures. Toutefois, en cas d'annualisation du temps de travail, et dès la mise en oeuvre de cette annualisation dans le cadre de l'article L. 212-2-1, les heures effectuées au-delà de l'horaire de travail moyen hebdomadaire du laboratoire sont comptabilisées comme des heures supplémentaires.

9.1.3.2. Contingent annuel

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié. Il est porté à 150 heures pour les laboratoires dont l'effectif est de moins de 8 salariés équivalents, temps plein. En cas d'annualisation, ce contingent est réduit à 90 heures.

9.1.3.3. Repos de remplacement

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les laboratoires peuvent choisir de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos majoré, conformément aux dispositions légales.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- le ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;
- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant (2).

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes (2) :

- par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise plus favorable. Les repos de remplacement qui ne seront pas pris dans un délai de 3 mois seront convertis en rémunération ;
- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance minimum de 2 semaines.

9.1.3.4. Repos compensateur obligatoire

Dans les laboratoires de plus de 10 salariés, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine, dans la limite du contingent d'heures supplémentaires libres fixé à l'article 9.1.3.2, ouvre droit à un repos compensateur de 50 %.

Dans tous les laboratoires, quel que soit l'effectif et sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail, chaque heure supplémentaire effectuée dans l'année au-delà du contingent légal ouvre droit à un repos compensateur de 50 % pour les laboratoires dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés, et de 100 % pour les laboratoires de plus de 10 salariés.

Le repos compensateur obligatoire doit obligatoirement être pris par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal de 1 an.

Article 9.1.4 Astreintes et gardes

Sous réserve de dérogation préfectorale et des obligations liées à la responsabilité des directeurs salariés dans le laboratoire, certains salariés, après accord d'entreprise ou consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, peuvent être amenés à travailler en dehors de leurs heures de travail, pour assurer des actes biologiques d'urgence.

9.1.4.1. Définitions

La garde :

Elle suppose la présence du salarié sur les lieux de travail. Il s'agit d'un temps de travail qui doit être rémunéré dans les conditions prévues.

Pour les salariés dont le temps de travail prévoit que la majorité du temps de travail est effectuée en gardes, l'amplitude peut être portée à 12 heures, et ces 12 heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

L'astreinte :

L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle le salarié reste à la disposition de l'employeur en dehors de son lieu de travail tout en pouvant vaquer librement à des occupations personnelles pour satisfaire une éventuelle demande d'intervention sur une installation intérieure ou extérieure au laboratoire. Cette astreinte ne peut supporter aucune autre sujétion que la disponibilité. Le salarié doit pouvoir être joint par tout moyen, mis à sa disposition par le laboratoire. Il doit pouvoir être en mesure d'intervenir dans un délai raisonnable compatible avec les nécessités de l'urgence.

L'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. L'astreinte ne peut se pratiquer qu'en dehors de la durée conventionnelle et contractuelle de travail.

Dès le début de l'intervention du salarié pendant l'astreinte, celle-ci cesse et devient une garde jusqu'au retour du salarié à son domicile.

9.1.4.2. Fréquence

Astreintes de nuit :

Le nombre d'astreintes de nuit est limité à huit pour 4 semaines consécutives, sans que le nombre d'astreintes de nuit effectuées au corps de la même semaine puisse excéder trois.

Dans le cas où le nombre d'interventions dans le cadre d'une astreinte de nuit est supérieur à quatre, ou si le salarié se trouve plus de 4 heures continues ou discontinues en garde au cours d'une nuit, il bénéficie d'un temps de repos supplémentaire à prendre dans le délai de 3 mois. La durée de ce repos est calculée en faisant la moyenne du temps quotidien de travail au cours des 3 mois précédents pour la personne concernée. Cette disposition ne peut en aucun cas entrer dans un calcul forfaitaire de la rémunération de l'astreinte. Lorsque les interventions lors des astreintes de nuit sont, d'une façon régulière, supérieures à quatre, le laboratoire, à la demande des salariés concernés ou de la direction, devra mettre en place un système de garde aux conditions précédemment définies. Lorsqu'une modification durable de l'activité entraîne moins de quatre interventions par nuit, le laboratoire fonctionnant en garde peut, à la demande des salariés concernés ou de la direction, transformer le système de garde en astreinte aux conditions ci-précédemment définies.

Astreintes de jour :

Il ne pourra être effectué plus d'une astreinte le dimanche et d'une astreinte un jour férié au cours d'une période de 4 semaines consécutives.

Dérogation :

Les cadres directeurs ou directeurs adjoints biologistes selon la loi n° 75-626 du 11 juillet 1975 réalisent une mission globale pour laquelle ils sont engagés.

Les dispositions ci-dessus sur les astreintes de nuit et de jour ne s'appliquent pas aux directeurs salariés et aux salariés dont le contrat de travail prévoit que la majorité du temps de travail est effectué en garde. Par dérogation aux dispositions du présent paragraphe, la fréquence des astreintes et gardes de ces salariés et leur nombre sont librement décidés d'un commun accord avec l'employeur dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

9.1.4.3. Rémunération

La rémunération horaire du temps d'astreinte est fixée au minimum à 30 % du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion de la compensation ARTT. En cas d'astreinte effectuée le dimanche ou un jour férié, ce taux est porté à 45 %.

Outre le travail effectif accompli à l'occasion de l'astreinte devenant garde, la rémunération de l'astreinte ne saurait donner lieu à des équivalences en temps de travail.

D'un commun accord, l'employeur et le salarié pourront établir un forfait pour la rémunération de chaque période d'astreinte, sachant que son montant doit être au moins égal à celui que le salarié obtiendrait en application du premier alinéa du présent paragraphe.

9.1.4.4. Frais de transport

Les frais de transport éventuels supportés en cas d'intervention durant les astreintes seront pris en charge par l'employeur.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-14 et L. 220-2 du code du travail (arrêté d'extension du 20 mars 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté d'extension du 20 mars 2000, art. 1er).

Travail de nuit

Article 9.1.5 En vigueur étendu

Principes et justification du recours au travail de nuit

Article 9.1.5.1 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser le régime du travail de nuit et définir le travailleur de nuit pour l'ensemble de la branche professionnelle afin d'assurer des garanties communes à tous.

Les partenaires sociaux entendent rappeler que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Le travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Le travail de nuit dans les laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers se justifie par la nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale.

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que dans les laboratoires liés contractuellement à des établissements de soins publics ou privés, ou participant à un service de garde organisé réglementairement, ou dans le cadre des conventions avec les caisses d'assurance maladie, afin d'assurer l'urgence et/ou la continuité des soins biologiques des patients.

Les partenaires sociaux reconnaissent la pénibilité du travail de nuit ; le recours au travail de nuit ne doit pas avoir pour objet l'amélioration de la productivité.

Dans les laboratoires dont l'activité principale consiste à effectuer des examens spécialisés, au sens de l'arrêté du 28 octobre 1996, pour d'autres laboratoires, le travail de nuit peut être également mis en place, ou étendu à de nouvelles catégories de salariés pour l'exercice de cette activité.

En l'absence d'accord d'entreprise, la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories nécessite une information et une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Définition du travail de nuit

Article 9.1.5.2 En vigueur étendu

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les laboratoires peuvent y substituer une période comprise entre 22 heures et 7 heures (1).

Une autre période de 9 heures consécutives, comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée aux périodes mentionnées au premier alinéa, par accord d'entreprise ou d'établissement.

En outre, à défaut d'accord d'entreprise et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité du laboratoire le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

(1) Alinéa étendu sous réserve que par le terme " laboratoires " soient visés les accords d'entreprise conclus au niveau des laboratoires, au sens de l'article L. 213-1-1 du code du travail (arrêté du 15 février 2006, art. 1er).

Définition des catégories professionnelles

Article 9.1.5.3 En vigueur étendu

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : biologistes, techniciens de laboratoire et tout autre personnel qui s'avérerait indispensable pour satisfaire aux activités visées à l'article 9.1.5.1.

Définition du travailleur de nuit

Article 9.1.5.4 En vigueur étendu

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement, comme évoqué à l'article 9.1.5.2 ;

- soit accompli au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée comme rappelé ci-dessus.

Durées quotidienne et hebdomadaire

Article 9.1.5.5 En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 ne peut excéder 8 heures.

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 peut être portée à un maximum de 12 heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer l'urgence et/ou la continuité des soins biologiques des patients.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne du travail de 8 heures dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de 8 heures bénéficie d'un temps de repos d'une durée équivalente au temps de dépassement. Ce temps de repos n'est pas rémunéré.

L'employeur veillera à ce que ce repos soit pris si possible dans la quinzaine suivant la constitution du droit à repos ou dans le mois ; en aucun cas le salarié ne perd ce droit à repos.

Il pourra, par exemple, permettre, dans le cadre de l'organisation du travail, une augmentation du repos quotidien ou une augmentation de la durée du repos hebdomadaire.

Toutefois, si la prise de ce temps de repos conduit à une réduction de la durée du travail effectuée une semaine par un salarié, cette réduction uniquement imputable à la prise de ce repos ne peut conduire l'employeur à opérer une retenue sur le salaire de l'intéressé.

Une contrepartie équivalente permettant d'assurer une compensation appropriée au salarié concerné peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement lorsque dans des cas exceptionnels l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Article 9.1.5.6 En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 bénéficient d'un repos compensateur dont la durée est égale à 2,5 % des heures de travail effectuées durant la période prise entre 21 heures et 6 heures ou 22 heures et 7 heures, selon la plage fixée par le laboratoire ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les modalités pratiques de prise de ce repos compensateur sont déterminées au sein de chaque laboratoire après consultation du salarié et en fonction des nécessités de service.

Les salariés sont tenus informés du nombre d'heures ou de fractions d'heure de repos compensateur porté à leur crédit chaque mois par un document annexé à leur bulletin de paie, précisant les droits acquis au titre de la période de paie considérée, mais également les droits cumulés.

Majoration de salaire

Article 9.1.5.7 En vigueur étendu

Toute heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures donne droit à une rémunération supplémentaire au moins égale à 25 % du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté.

Toute heure de travail effectuée entre 5 heures et 7 heures, ou entre 20 heures et 22 heures, donnera lieu à une rémunération supplémentaire au moins égale à 10 % du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté.

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Article 9.1.5.8 En vigueur étendu

Il est rappelé que les laboratoires doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

A cet égard, ils doivent prendre, si nécessaire, des mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit ; d'autre part, ils doivent veiller particulièrement au respect des obligations légales et réglementaires leur incombant relatives à la surveillance médicale des travailleurs de nuit.

Pour le travailleur de nuit, le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes minimum.

Pendant la pause le salarié reste à la disposition de l'employeur. La pause est donc du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel. Toutefois, si, à la demande du salarié et avec accord de l'employeur, la pause est prise en dehors du laboratoire, la pause n'est plus du temps de travail effectif et donc elle n'est pas rémunérée.

Si la durée quotidienne du travailleur de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 est portée à 12 heures, le temps de pause sera de 1 heure sans perte de salaire.

Les laboratoires devront apporter une attention particulière au respect du temps de pause pour les travailleurs de nuit et mettre à leur disposition un local ou un lieu permettant un repos allongé, aménagé à cet effet.

Les laboratoires s'efforceront d'établir des horaires les plus adaptés afin de faciliter aux travailleurs de nuit l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Ils s'assureront que lors de son affectation à un poste de nuit le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur son lieu de travail aux heures d'embauchage et de le quitter aux heures de débauchage.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 9.1.5.9 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation d'un poste de jour à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour ne pourra être prise en considération du sexe de l'intéressé.

De la même façon, aucune décision en matière de formation ne pourra être prise en considération du sexe.

Formation professionnelle

Article 9.1.5.10 En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle que les travailleurs de jour.

Ils doivent bénéficier comme les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation. Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les laboratoires à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des travailleurs de nuit compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Priorité dans l'attribution d'un poste de jour ou dans l'attribution d'un poste de nuit

Article 9.1.5.11 En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le salarié en fait une demande écrite et l'employeur communiquera sa réponse écrite dans un délai de 1 mois.

En cas de pluralité de demandes pour l'attribution d'un poste de jour, il sera tenu compte prioritairement de l'âge du salarié et de l'ancienneté dans la fonction du travail de nuit.

Respect des obligations familiales impérieuses

Article 9.1.5.12 [En vigueur étendu](#)

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié qui se verrait affecté sur un poste de nuit peut refuser ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Surveillance médicale des travailleurs de nuit

Article 9.1.5.13 [En vigueur étendu](#)

Tout travailleur de nuit tel que défini à l'article 9.1.5.4 bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et par la suite à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions seront conformes aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Maternité et travail de nuit

Article 9.1.5.14 [En vigueur étendu](#)

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 9.1.5.4, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 9.1.5.4, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 2 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur afin d'assurer l'intégralité de son salaire net pendant toute la durée de la suspension de son contrat.

Travail du dimanche

Article 9.1.6 (1) (2) [En vigueur étendu](#)

Si le personnel effectue un travail de garde un dimanche ou un jour férié autre que le 1er Mai, ce travail donnera lieu à une majoration qui ne saurait être inférieure à 50 % du montant du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté.

Tout travail effectué le 1er Mai (y compris lorsqu'il tombe un dimanche) donnera lieu à la majoration prévue par le code du travail à l'article L. 222-7.

Les parties pourront d'un commun accord opter pour une équivalence en temps de repos dont elles définiront ensemble les modalités en lieu et place des majorations de salaire précitées (3).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-6 du code du travail (arrêté du 15 février 2006, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, qui prévoit que seuls les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail peuvent déroger aux dispositions de l'article L. 222-5 du code du travail prévoyant que le 1er Mai est un jour férié et chômé (arrêté du 15 février 2006, art. 1er).

(3) Alinéa exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 8 octobre 1996) (arrêté du 15 février 2006, art. 1er).

Remarques

Article 9.1.7 En vigueur étendu

L'ensemble des majorations prévues par le présent article sont cumulables, sauf pour ce qui concerne la rémunération des temps d'astreinte.

Les jours fériés légaux ne pourront entraîner aucune diminution du salaire mensuel.

Travail des femmes

Article 10 En vigueur étendu

Le travail des femmes est soumis aux dispositions réglementaires du code du travail.

Travail des jeunes

Article 11 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du code du travail, les salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures de travail par semaine.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de 4h30.

Salaires

Article 13 En vigueur étendu

Le salaire est la contrepartie du travail. Chaque salarié a la garantie du salaire minimum afférent à sa catégorie, emploi ou position s'il présente une aptitude normale et accomplit le travail qui peut être valablement demandé à un travailleur de la même catégorie.

Le principe " à travail égal, salaire égal " prévu par l'article L. 140-2 du code du travail devra être strictement respecté.

Les barèmes des salaires minima applicables aux différents emplois, catégories et positions seront établis en fonction :

- a) Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions, tels qu'ils sont définis en annexe III ;
- b) Le salaire mensuel sera établi en multipliant le salaire horaire par 169 ;
- c) De la valeur du point fixée par voie d'accord.

Prime d'ancienneté

Article 14 En vigueur étendu

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, mais sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des majorations pour heures supplémentaires. Ces primes d'ancienneté sont

indépendantes du salaire proprement dit et s'ajoutent dans tous les cas au salaire réel. Elles feront l'objet d'un décompte spécial et leur versement sera effectué lors de chaque paie. Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul du salaire minimum professionnel garanti.

Le taux est de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

On entend par ancienneté dans le laboratoire le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans ce laboratoire, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celui-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans le laboratoire pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Les périodes militaires obligatoires ;
- b) Les périodes de congés payés annuels ;
- c) Les interruptions pour maladies professionnelles, accidents de travail et maternité ;
- d) Les interruptions de travail pour maladie ;
- e) Le service militaire obligatoire, sous les réserves suivantes :
 - 1° que le salarié ait au moins 1 an de présence dans le laboratoire avant son départ sous les drapeaux ;
 - 2° que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire sur sa demande dès la fin de son service militaire ;
- f) Les rappels individuels sous les drapeaux ;
- g) Les congés exceptionnels prévus aux articles 4 et 20 de la présente convention.

Dans le cas d'interruption du contrat de travail survenant pour les motifs suivants :

- 1° Mobilisation sous réserve que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire ;
- 2° Repos légal prévu pour élever son enfant ;
- 3° Congés exceptionnels (avec l'accord de l'employeur),

la prime d'ancienneté sera calculée sur les périodes de travail avant et après l'interruption.

Dans le cas de démission, les différentes périodes passées dans le laboratoire ne pourront se cumuler pour déterminer l'ancienneté en cas de réembauchage.

Pour les employés dont l'emploi ne figure pas actuellement dans les définitions prévues en annexe, le montant de la prime est calculé sur le salaire minimum de leur coefficient.

Bulletin de paie

Article 15

En vigueur étendu

Les bulletins de paie ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés conformément aux dispositions légales et notamment aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève ou à l'activité de représentation du personnel ne devra figurer sur le bulletin de paie.

Maternité

Article 16

En vigueur étendu

Les règles particulières applicables aux femmes en état de grossesse sont régies par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

De plus, 2 mois avant la période légale de suspension du contrat de travail, les femmes en état de grossesse qui en feront la demande pourront quitter le travail avec 1/2 heure d'avance rémunérée sur l'horaire journalier en vigueur.

Le temps passé par les intéressés aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré.

Service national

Article 17 En vigueur étendu

Tout salarié âgé de 16 ans à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de la réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur 1 mois au moins à l'avance en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Pour une absence de plus de 5 jours le réserviste salarié est tenu de recueillir, sauf exception prévue par les dispositions légales, l'accord de son employeur avec un préavis de 1 mois en précisant également la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir.

Le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Le salarié retrouve son précédent emploi à l'issue de la période exécutée.

En outre les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Maladie et accidents du travail

Article 18 (1) En vigueur étendu

1° Les absences résultant de maladie ou d'accident, extraprofessionnel, justifiées dans les 3 jours (sauf cas de force majeure) par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas de son absence dans les 3 jours (sauf cas de force majeure) le contrat de travail pourra être rompu.

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, le remplaçant, à son embauche, devra être informé du caractère provisoire de l'emploi. Pendant la durée du remplacement, il sera couvert par les dispositions de la présente convention. Le remplacement définitif ne pourra intervenir avant 6 mois.

L'employeur devra notifier à l'intéressé la nécessité dans laquelle il se trouve de le remplacer par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte du préavis prévu par la convention collective.

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident de travail ou de trajet reconnu par la sécurité sociale n'entraîneront pas une rupture du contrat de travail pendant tout le temps où les indemnités journalières seront versées par la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-9, R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 novembre 1978, art. 1er).

Congés payés

Article 19 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 1 décembre 1982 étendu par arrêté du 6 septembre 1983 JONC 24 septembre 1983.

Conformément à l'ordonnance du 16 juillet 1982, la durée annuelle des congés, pour une période de référence complète allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, est de 30 jours ouvrables, soit 2 jours et demi par mois de travail.

Ces dispositions s'appliquent à compter de la période de référence allant du 1er juin 1981 au 31 mai 1982.

Les modalités d'application sont fixées par l'employeur, après consultation des salariés, sous réserve des dispositions suivantes du code du travail :

- la période de vacances est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année ;
- en application de l'article L. 223-8 du code du travail, le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ;
- en cas de fractionnement, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois, entre le 1er mai et le 31 octobre, ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 jours, il donne droit à 2 jours de congés supplémentaires et à 1 seul jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois, les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément. Dans ces conditions, les jours de congés ouvrant droit pour le salarié aux jours supplémentaires prévus à l'alinéa précédent sont ceux qui, au 31 octobre (terme de la période légale des

vacances), lui restent dus en dessous de 24 jours ouvrables.

Lorsque les droits à un congé d'un salarié qui n'a pas été présent pendant toute la période de référence aboutissent à un nombre de jours ouvrables qui n'est pas entier, la durée de congés est portée au nombre immédiatement supérieur.

En cas de congés par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur en tenant compte d'abord des nécessités du service et ensuite, dans toute la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés.

Le programme des départs sera établi et communiqué au personnel avant le 1er mars.

Il sera tenu compte des situations de famille ; pour le personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront fixés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie, ou d'accident, ou de maternité dans l'incapacité de prendre son congé dans les limites de la période légale, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congés, calculée en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

Dans le cas exceptionnel et justifié où un salarié en congé serait appelé avant l'expiration de son congé, pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours ouvrables. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement ainsi que les frais supplémentaires nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

Dans le cas où les nécessités du service imposeraient le maintien de l'employé en fonction au moment de son départ en vacances, une indemnité compensatrice sera négociée entre les parties avant la date théorique de départ.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé et les absences pour accouchement prévues au code du travail seront considérées pour le calcul de la durée des congés comme temps de travail effectif.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence uniquement par suite de maladie pourront sur leur demande bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à la totalité du congé quelle que soit leur ancienneté dans le laboratoire, étant précisé que le supplément de congé qui leur sera accordé sera un congé sans solde.

Les salariés ayant plus de 6 mois et moins de 1 an de présence au 1er juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congés non payés, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

Cette demande sera faite au plus tard lors de l'affichage des congés dans le laboratoire.

Congés exceptionnels

Article 20 (1)

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté au laboratoire, les employés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels et payés pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage d'un salarié : 5 jours ouvrables ;
 - mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
 - mariage d'une soeur ou d'un frère : 1 jour ouvrable,
- et quelle que soit l'ancienneté du salarié au laboratoire :
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
 - décès du conjoint : 5 jours ouvrables ;
 - décès des parents et beaux-parents : 3 jours ouvrables ;
 - décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
 - décès d'une soeur ou d'un frère : 1 jour ouvrable.

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la bonne marche du laboratoire, des autorisations d'absences non payées inférieures à 1 mois pourront être accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner le conjoint, un enfant ou une personne à charge gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage.

D'autre part, des congés non rémunérés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront et en accord avec l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 20 novembre 1978, art. 1er).

Rupture du contrat de travail

Article 21 En vigueur étendu

Toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, devra se faire dans le respect des dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

a) Délai-congé en cas de démission.

Dans le cas de résiliation de contrat de travail à l'initiative du salarié, la durée du délai-congé est fixée à :

- 15 jours si le salarié a moins de 6 mois de présence ;
- 1 mois s'il justifie d'une ancienneté supérieure à 6 mois ;
- 3 mois s'il s'agit d'un cadre.

Pendant cette durée, le démissionnaire pourra s'absenter deux heures par jour, non rémunérées, pour la recherche d'un emploi.

b) Délai-congé en cas de congédiement.

Dans le cas d'un licenciement pour motif autre que faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie d'une ancienneté inférieure à 2 ans, à un délai-congé de 1 mois ;
- s'il justifie d'une ancienneté supérieure à 2 ans, à un délai-congé de 2 mois.

Pour les cadres, le délai de préavis est de trois mois.

Pendant cette durée, le personnel bénéficiera de 2 heures payées par jour de travail pour la recherche d'un emploi. Les 2 heures journalières seront, sauf accord différent entre les parties, prises une fois au gré de l'employeur, une fois à celui du salarié ; par accord réciproque, l'ensemble des heures pourra être bloqué à la fin de la période de préavis.

Dans l'un et l'autre cas, lorsque le salarié aura trouvé du travail, il devra en avvertir son employeur. Le bénéfice des 2 heures journalières pourra alors être supprimé.

c) Certificat de travail.

Au moment de son départ, un certificat de travail sera remis au salarié : conformément aux dispositions légales, il devra mentionner la date d'entrée ainsi que la date de sortie du laboratoire, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés par le salarié ainsi que la période à laquelle ces emplois ont été tenus.

d) Indemnité de licenciement.

Il sera alloué à tout salarié licencié, sauf faute grave de l'intéressé, une indemnité de licenciement tenant compte de l'ancienneté dans le laboratoire, distincte du préavis et calculée par tranche de la manière suivante :

- 1° De 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la date d'entrée dans celui-ci ;
- 2° Au-delà de 5 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la sixième année ;
- 3° Au-delà de 15 ans d'ancienneté et jusqu'à 65 d'âge : 3/10 de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la 16e année.

Les salariés licenciés après 65 ans seront soumis aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des trois derniers mois de travail, étant entendu qu'elle ne saurait être inférieure à un douzième du salaire de l'année écoulée.

Licenciement économique : en cas de licenciement économique, l'indemnité due est de 1/5 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté et de 1/5 de mois de salaire, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire (soit 1/3 de mois de salaire au total) par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

e) Indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Tout salarié justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite, sous réserve de respecter le délai-congé qui lui incombe.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé comme indiqué à l'annexe II.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la forme la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent le terme du contrat de travail ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois, étant précisé dans ce cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif au titre du contrat de travail en cours, auxquelles s'ajoutent les

périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Changement temporaire d'emploi

Article 22

En vigueur étendu

L'employé qui, pendant plus de 3 jours sur une période de 1 mois de date à date, exécute des travaux correspondant à une catégorie supérieure à la sienne bénéficiera pendant l'ensemble de la durée du remplacement d'une indemnité.

Cette indemnité est égale à la différence entre le minimum de sa catégorie ou emploi habituel et le minimum de l'emploi occupé temporairement.

Dans le cas où le total excéderait le salaire du travailleur remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence. La prime d'ancienneté n'entrera toutefois pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du salarié remplacé.

Le salarié qui, à titre provisoire, a exécuté des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne ne saurait s'en prévaloir pour réclamer, dans l'avenir, le droit à cette classification, sauf cas prévu au 3^e alinéa, article 7.

Hygiène et sécurité

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 4 octobre 1983 étendu par arrêté du 24 février 1984 JONC 6 mars 1984.

Les employeurs et les salariés sont tenus de se soumettre aux dispositions relatives à la médecine du travail, à l'hygiène et à la sécurité des locaux.

Les employeurs doivent en particulier adhérer à un service médical interentreprises afin de satisfaire aux visites d'embauche et de surveillance du personnel.

Ils devront tenir le plus grand compte des observations qui leur seront faites par les médecins inspecteurs afin de respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

Les employeurs devront édicter et faire respecter des consignes de propreté et de sécurité : ils devront notamment veiller à ce que la tenue de travail soit correcte et conforme aux règles de l'hygiène.

A cet effet, l'employeur assurera la fourniture et l'entretien des blouses confiées aux salariés.

Les parties contractantes resteront en contact permanent en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, et veilleront à ce qu'en aucun cas les conditions de travail n'en arrivent à être dangereuses ou insalubres.

Pour ce faire, elles conviennent d'échanger toutes les informations qui pourraient leur parvenir à ce sujet.

Formation professionnelle

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 23 mai 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations syndicales représentatives sur le plan national se réuniront au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Retraite complémentaire

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 1 juillet 1993 étendu par arrêté du 4 février 1994 JORF 16 février 1994

Le taux de cotisation contractuelle affectée au régime de retraite complémentaire du personnel non bénéficiaire du régime des cadres ne pourra être inférieur à 5 % du salaire brut, soit ARRCO plus 1 %. La cotisation sera répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

A compter du 1^{er} octobre 1993, ce même taux de cotisation contractuelle ne pourra être inférieur à 5,50 % du salaire brut, la répartition de la cotisation demeurant inchangée. Ce taux sera porté à 6 % à compter du 1^{er} octobre 1994. L'adoption de ces taux sera accompagnée d'une revalorisation des droits acquis par les actifs pour les services passés conformément à la réglementation ARRCO ; cette réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 % pour les adhésions souscrites avant le 1^{er} janvier 1994.

Prévoyance

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 4 février 1997 BO conventions collectives 97-13, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 8 juillet 1997.

Il est créé un régime de prévoyance afin de garantir les salariés pour les risques décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité, dont les modalités sont définies :

- à l'annexe I pour les non-cadres ;
- à l'annexe IV pour les cadres et assimilés cadres.

Avantages acquis

Article 27

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restriction aux avantages particuliers acquis par le salarié, dans chaque laboratoire, antérieurement à la date de sa signature.

Ses clauses s'appliquent aux contrats en cours lorsqu'elles sont plus avantageuses que les dispositions de ces derniers.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certains laboratoires.

Les avantages reconnus par la présente convention ne s'ajoutent pas aux avantages accordés pour le même objet dans certains laboratoires ; dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera le seul retenu.

Commission paritaire d'interprétation

Article 28

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de soumettre tout désaccord sur le sens d'une disposition quelconque de la présente convention collective nationale à une commission nationale paritaire d'interprétation.

La commission est composée de 2 représentants titulaires et de 1 suppléant de chacune des organisations syndicales signataires, et d'un nombre égal de représentants employeurs titulaires et suppléants ; les uns et les autres sont désignés pour 3 ans par leurs organisations et pourront être révoqués par elles à tout moment ; néanmoins, sauf cas de force majeure, aucune révocation ne pourra intervenir entre le moment où la commission aura été saisie d'un désaccord et celui où elle rendra son avis, le différend devant être suivi depuis la saisine jusqu'à l'avis par les mêmes commissaires.

La présidence de la commission est assurée alternativement par un membre salarié et un membre employeur, désigné par son collègue. L'appartenance du premier président sera celle du doyen d'âge.

Le secrétariat de la commission sera assuré par une des organisations patronales, à tour de rôle et pour une année civile.

Afin d'en assurer la permanence, le secrétariat en service établira tous les écrits en double et en enverra un exemplaire aux autres organisations.

Lorsqu'une partie signataire estime se trouver en présence d'un désaccord d'interprétation, il lui appartient de saisir la commission par une lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat en exercice exposant les données de fait de la difficulté et l'interprétation qu'elle propose. La date de la saisine de la commission est celle de la réception.

Le secrétariat en exercice conserve l'original, et transmet une copie à chaque partie signataire dans le délai de huitaine de la réception, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le délai maximum de 1 mois à compter de cette dernière réception, le secrétariat en exercice convoque et réunit la commission après accord avec le président par lettre recommandée avec accusé de réception, le départ des convocations devant être fait au moins 10 jours avant la date de la réunion.

La commission se réunit et ne délibère valablement qu'à parité de ses membres présents ou représentés et que si les 3/4 au moins des membres titulaires ou suppléants sont présents ou représentés, dans la catégorie employeurs et dans la catégorie salariés. A l'issue de la séance au cours de laquelle un avis a été arrêté, un procès-verbal est rédigé par écrit, sous la signature du président et du secrétaire, l'original demeurant au secrétariat en exercice, où tout intéressé peut en prendre connaissance. Copie en est envoyée sous huitaine aux organisations signataires. Il y sera précisé si l'avis a été pris à la majorité ou à l'unanimité, sans mention des opinions exprimées individuellement par chaque membre, et ce à peine de nullité.

Lorsque l'avis est pris à l'unanimité des présents, il est signé par tous et, après transmission comme il est prévu plus haut, il aura la même valeur contractuelle que la convention collective, et y sera annexé.

Commission nationale paritaire de conciliation

Article 29

En vigueur étendu

Il est constitué une commission paritaire nationale de conciliation. Son rôle est de donner un avis sur les difficultés collectives d'application de la présente convention.

La commission est composée de deux représentants titulaires et d'un suppléant de chacune des organisations syndicales signataires, et d'un nombre égal de représentants, titulaires et suppléants, employeurs. Les uns et les autres sont désignés par leur organisation, et pourront être révoqués par elle à tout moment ; néanmoins, sauf cas de force majeure, aucune révocation ne pourra intervenir entre le moment où la commission aura été saisie d'un désaccord, et celui où elle rendra son avis, le différend devant être suivi depuis la saisine jusqu'à l'avis par les mêmes commissaires.

En ce qui concerne les conflits collectifs, et pour autant qu'il s'agisse de l'application de la présente convention, la commission saisie par une des parties concernées examinera dans les meilleurs délais les conditions de résolution des problèmes posés. Les syndicats nationaux signataires s'engagent à ne provoquer aucune mesure de fermeture du laboratoire ou de cessation du travail avant la fin de la procédure de conciliation. Cette procédure de conciliation ne sera engagée que si le conflit n'a pu être réglé au niveau local.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 30 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 23 mai 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-26 étendu par arrêté du 6 mars 2007 JORF 20 mars 2007.

Bien que non liées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, les organisations syndicales signataires ont convenu d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi est composée d'un collège salariés comprenant 2 représentants titulaires et 1 suppléant de chaque organisation syndicale représentative sur le plan national au sens du code du travail et d'un collège employeurs comprenant un nombre égal de délégués à celui du collège salariés.

Dans chaque collège, les représentants sont désignés pour une durée de 2 ans et leur mandat est renouvelable sans limitation de durée.

Le suppléant siège en l'absence d'un titulaire.

Les représentants titulaires désignés au collège salariés doivent être choisis parmi les salariés des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, en exercice ou à la retraite, ou demandeurs d'emploi de la branche.

La présidence de la commission est assurée alternativement par un membre du collège salariés et un membre du collège employeur, désigné par son collège.

Il en est de même pour la vice-présidence, étant précisé que lorsque le président appartient au collège employeurs, le vice-président appartient au collège salarié et inversement.

La durée du mandat du président et du vice-président est fixée à 2 ans.

Le président préside les réunions, assure leurs tenues et peut, le cas échéant, être amené à exécuter les tâches qui lui seraient demandées par la commission.

En cas d'empêchement ponctuel du président, le vice-président préside la réunion.

La commission paritaire nationale pour l'emploi a une mission de conseil, d'appui et de veille auprès de la commission mixte paritaire de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle :

- assure un rôle d'information réciproque des organisations syndicales sur la situation de l'emploi dans la branche des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ;
- étudie la situation de l'emploi dans la branche, son évolution au cours des mois précédents et ses perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, ainsi que leur incidence en termes de formation et de qualification, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales ;
- doit être informée des projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;
- étudie les besoins de formation dans la branche et leur évolution ;
- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- assure les missions en matière de formation qui lui sont dévolues par l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers et dans ce cadre notamment :
- définit la liste des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation ;
- rédige et propose à la commission mixte paritaire de la branche des référentiels et/ou des CQP, utiles à la branche ;
- définit la liste des qualifications professionnelles pour lesquelles la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, ainsi que celle pour lesquelles la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques peuvent être portés au-delà de 25 %, en dehors de celles prévues par les partenaires sociaux ;
- définit et réexamine périodiquement les qualifications ou les actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la période de professionnalisation ;
- définit les actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation ;
- fixe chaque année à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales les orientations, les priorités d'études et d'analyses ;
- fait le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et forme, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- définit les priorités en matière de congés individuels de formation et en informe les organismes de gestion des congés individuels de formation ;
- se fait communiquer par les institutions de la profession, notamment caisse de retraite, école, tous les éléments statistiques de la branche.

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par le collègue employeur.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins 1 fois par an, et autant de fois que nécessaire à la demande d'au moins deux organisations syndicales, une dans chaque collège, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président.

Dans ce cas le président en informe aussitôt le secrétariat.

Les convocations sont adressées par le secrétariat au moins 1 mois avant la date de la réunion avec l'ordre du jour défini par la commission elle-même lors de la précédente réunion.

L'ordre du jour peut être complété par des questions émanant de la majorité des membres d'un collège, lesquelles sont communiquées par l'intermédiaire du secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion.

En cas de réunion à la demande d'au moins deux organisations syndicales, comme évoqué ci-dessus, la convocation doit être adressée dans les 15 jours de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président, accompagnée de la liste des questions motivant cette réunion.

La commission doit, dans ce cas, se réunir dans un délai maximal de 6 semaines à compter de cette date.

La commission se réunit et ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres sont présents dans le collège employeurs et de même dans le collège salariés.

Les décisions de la commission font l'objet d'un vote par collège ; les décisions ne sont adoptées que, si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents.

Les comptes rendus des réunions font l'objet d'un procès-verbal rédigé dans le mois qui suit la réunion et sont adressés par le secrétaire à l'ensemble des membres de la commission.

Les remarques, demandes de modifications du procès-verbal d'une réunion doivent impérativement être présentées au début de la réunion suivante avant son adoption définitive.

Dépôt

Article 31

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé au greffe du tribunal d'instance de Paris conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Adhésion

Article 32

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 132-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au greffe du tribunal d'instance où le dépôt de la convention aura été effectué.

Demande d'extension

Article 33

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et L. 133-2 du code du travail, la présente convention collective et ses avenants seront soumis au ministère du travail pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du territoire métropolitain.

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 19 décembre 1996 BO conventions collectives 97-13.

Conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et L. 133-2 du code du travail, la présente convention collective et ses avenants font automatiquement l'objet d'une demande d'extension au ministère du travail afin que ses dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du territoire français.

Dispositions finales

Article 34

En vigueur étendu

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la convention collective du 7 mars 1958 prendra fin. Il est précisé que les dispositions qu'elle contenait ne

constituent pas des avantages acquis au sens de l'article 27.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus, et prendront toute mesure pour en assurer le respect intégral.

Textes Attachés

Annexe I. - Régime de prévoyance des non-cadres (doublon)

Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ;
Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;
L'union des biologistes de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ;
Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 70, avenue des Gobelins, 75013 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;
La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
La fédération nationale des syndicats chrétiens, services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens (SNACP), 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris,

ANNEXE II à la convention collective du 3 février 1978 relative à l'indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

En vigueur étendu

Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

L'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue à l'article 21, paragraphe e, sera calculée selon le tableau suivant :

Temps de présence du salarié dans le laboratoire, à la date de son départ, soit « T » ce temps	Montant de l'indemnité exprimée en mois de salaire, soit « R » cette indemnité
Si T < 2 ans	Aucune
Si 2 inférieur ou égal à T < 3	R = 0,2 mois
Si 3 inférieur ou égal à T < 4	R = 0,3 mois
Si 4 inférieur ou égal à T < 5	R = 0,4 mois
Si 5 inférieur ou égal à T < 10	R = 1 mois
Si 10 inférieur ou égal à T < 15	R = 1,5 mois
Si 15 inférieur ou égal à T < 20	R = 2 mois
Si 20 inférieur ou égal à T < 25	R = 2,5 mois
Si 25 inférieur ou égal à T < 30	R = 3 mois
Si 30 inférieur ou égal à T < 35	R = 3,5 mois
Si T supérieur ou égal à 35	R = 4 mois

Annexe III classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 1

En vigueur étendu

Le personnel des laboratoires d'analyses médicales est réparti selon les définitions d'emploi et les coefficients hiérarchiques figurant aux tableaux ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minima horaires sont obtenus en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur du point en vigueur et en divisant par 100.

	Coefficient
Personnel d'entretien	
Coefficient de référence	100
Personnel affecté exclusivement aux travaux de nettoyage ordinaire des locaux	135
Coursier :	
- à l'embauche	135
- plus de 6 mois	150
Personnel affecté aux travaux de nettoyage des locaux, de verrerie, du matériel, chargé accessoirement de donner des soins courants aux animaux, de procéder à la stérilisation, ou à ces tâches seulement :	
- moins de 6 mois	135
- après 6 mois	150
- plus de 4 ans	160
Personnel de qualification précédente, chargé, en plus de la gestion de stock :	
- moins de 1 an	170
- plus de 1 an	180
- plus de 5 ans	200
Personnel de secrétariat	
Secrétaire affectée à la réception et à l'enregistrement des malades, à la frappe des résultats, capable de tarifier les prescriptions et de procéder à l'encaissement des honoraires, ou à l'une de ces tâches seulement :	
- à l'embauche	210
- plus de 2 ans dans l'échelon précédent	220
- plus de 3 ans dans l'échelon précédent	230
Secrétaire spécialisée, chargée, en plus des travaux précédents, des écritures comptables, de la tenue des livres de comptabilité, gestion des relevés, des tiers payants, des impayés :	
- moins de 1 an	250
- plus de 1 an	260
Secrétaire chargée, en plus des travaux précédents, de l'établissement du compte d'exploitation, des calculs statistiques concernant la marche du laboratoire, secondant le directeur pour tout problème technique concernant le secrétariat	270
<u>Personnel technique</u>	
Technicien C	
Technicien, titulaire d'un bac technique ou équivalent minimum, ayant la capacité d'effectuer normalement les actes nécessaires à l'exécution complète des examens de routine dans les différentes disciplines et d'assurer l'entretien courant du matériel :	
- moins de 1 an	210
- plus de 1 an	225
- après 3 ans	240
Technicien B (1)	
Technicien ayant un niveau de connaissance DUT, BTS ou équivalent, acquis par une formation initiale ou par expérience professionnelle, ayant la capacité d'effectuer en plus du niveau précédent et dans des conditions habituelles toutes les manipulations, quelqu'en soit le niveau, dans la ou les disciplines où	
(1) Coefficient 280 modifié par accord d'interprétation du 11 février 1993.	
il est affecté. Technicien assurant également l'entretien et la maintenance du matériel, après que lui ait été dispensé la formation nécessaire :	
- moins de 1 an	240
- plus de 1 an	250
- après 3 ans (dans l'échelon précédent)	270
- après 3 ans (dans l'échelon précédent)	280
- après 3 ans (dans l'échelon précédent)	290

Technicien A	
Personnel d'un haut niveau de compétence, issu de la catégorie B, ayant la capacité d'effectuer sous la direction d'un directeur ou d'un directeur adjoint et d'une façon habituelle, toutes les manipulations quel qu'en soit le niveau dans la ou les disciplines où il est affecté. Il met en oeuvre toutes nouvelles techniques et guide l'exécution des manipulations effectuées par des techniciens des catégories précédentes :	
- moins de 1 an	300
- plus de 1 an	310
- plus de 3 ans	350
Remarque :	
Dans tous les cas, le passage d'un coefficient hiérarchique au coefficient hiérarchique supérieur, lorsqu'il est automatique après une certaine ancienneté, s'apprécie en fonction de la durée de la pratique professionnelle à ce coefficient dans un ou plusieurs laboratoires.	
Personnel administratif ⁽¹⁾	
Informaticien(ne) :	
- à l'embauche	210
- titulaire d'un bac ou après 2 ans d'ancienneté dans l'échelon précédent	220
- après 3 ans dans l'échelon précédent	230
- après 3 ans dans l'échelon précédent	240
(1) Les modifications issues de l'accord du 20 mars 2008 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1 ^{er}).	
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé, ou personnel de la catégorie précédente ayant acquis la formation nécessaire :	
- à l'embauche	240
- après 1 an dans l'échelon précédent	250
- après 1 an dans l'échelon précédent	260
- après 2 ans dans l'échelon précédent	270
- après 3 ans dans l'échelon précédent	280
- après 3 ans dans l'échelon précédent	290
Qualiticien(ne)	
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé :	
- à l'embauche	240
- après 1 an dans l'échelon précédent	250
- après 1 an dans l'échelon précédent	260
- après 2 ans dans l'échelon précédent	270
- après 3 ans dans l'échelon précédent	280
- après 3 ans dans l'échelon précédent	290
Infirmier(ière)	
- à l'embauche	250
- après 1 an dans l'échelon précédent	260
- après 3 ans dans l'échelon précédent	270

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Tutorat (art. 2. 1. 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie).

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

(1) Applicable à compter du 1er novembre 1991. Etendu par arrêté du 11 février 1992.

(2) Coefficient modifié par accord d'interprétation du 11 février 1993.

(3) Les modifications issues de l'accord du 20 mars 2008 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui

prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er)

Accord d'interprétation du 11 février 1993 relatif à la classification

Centre national des biologistes (CNB).

Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens, service de santé et services sociaux CFTC ;

FFASS, CFE, CGC ;

Syndicat national autonome des cadres pharmaciens.

Techniciens

En vigueur étendu

Aux termes de l'article 28 de la convention collective, la commission d'interprétation s'est réunie le 11 février 1993 pour statuer sur l'interprétation du nouvel accord de classification signé le 1er novembre 1991.

Les parties signataires de cet accord adoptent à la majorité le texte suivant :

Au 1er novembre 1991, un technicien qui a 3 ans d'ancienneté au coefficient 270 passe au coefficient 280 en application du nouvel accord de classification de novembre 1991.

Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993

Centre national des biologistes (CNB) ;

Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Union des biologistes de France (UBF) ;

Syndicat national professionnel des biologistes (SNPB).

Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

Fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et des laboratoires d'analyses ;

Fédération des industries chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens, service de santé et services sociaux CFTC ;

FFASS CFE-CGC ;

Syndicat national autonome des cadres pharmaciens.

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 27 septembre 2001 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002.

La présente annexe fixe les conditions particulières du travail des cadres.

Sont désignés sous le terme général de " cadres " :

- les salariés munis de diplômes de médecin, vétérinaire, pharmacien, qui exercent leur fonction dans les laboratoires d'analyses de biologie médicale

extrahospitaliers, avec le titre de directeur de laboratoire d'analyses de biologie médicale ou de directeur adjoint ;

- les salariés qui mettent en oeuvre des connaissances théoriques, techniques ou administratives constatées par 5 années au moins d'enseignement supérieur validées ou par une expérience professionnelle équivalente.

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définies en fonction des responsabilités qu'ils assument et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail :

a) Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans le laboratoire. Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail et sont exclus du présent accord ;

b) Les " cadres autonomes " sont les cadres de coefficient 600 et au-delà dans la mesure où ils ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail. L'employeur doit justifier que leur temps de travail ne peut être strictement prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Le régime du temps de travail des cadres autonomes est décrit à l'article 3 ci-après ;

c) Les cadres " intégrés " sont les cadres de coefficient 400 et au-delà occupés selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée. Ces cadres relèvent des dispositions applicables aux salariés non cadres conformément aux dispositions du chapitre Ier de l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les techniciens de la catégorie A de la classification du personnel (annexe III de la convention collective) sont assimilés cadres et bénéficient des dispositions de l'article 6 " Régime de retraite et de prévoyance ", à l'exclusion de toute autre disposition du présent avenant.

Engagement. - Période d'essai. - Clause de concurrence

Article 2

En vigueur étendu

1. Au moment de l'embauche, le contrat de travail d'un salarié cadre doit faire l'objet d'un document écrit. Ce document doit être communiqué à l'ordre dont il dépend s'il s'agit d'un médecin, d'un pharmacien ou d'un vétérinaire.

2. La période d'essai est de 4 mois au maximum. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur au délai précisé à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective.

De la même façon lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le cadre, celui-ci doit respecter le délai de prévenance qui le concerne défini à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective.

Le directeur s'engage à considérer les directeurs adjoints salariés comme confrères, ayant les mêmes responsabilités professionnelles que lui. Il délègue en son absence, tant sur le plan technique que professionnel un pouvoir de direction sur tout le personnel du laboratoire.

Dans l'exercice de sa profession, un directeur adjoint n'est subordonné qu'au directeur du laboratoire.

En toutes circonstances, le directeur adjoint s'engage à exercer ses fonctions en conformité avec les dispositions de la loi du 11 juillet 1975, des décrets et arrêtés que des textes subséquents et des conventions concernant la biologie.

Il s'engage à prendre une part active au fonctionnement et notamment aux gardes et astreintes éventuelles. Il est tenu d'y apporter tout son dévouement, toute sa conscience professionnelle et de faire bénéficier le laboratoire des compétences qu'il pourrait avoir dans tel ou tel domaine particulier.

Il assumera l'entière responsabilité de ses actes professionnels. Sa responsabilité civile sera garantie par l'assurance responsabilité civile du laboratoire.

3. Clause de non-concurrence : en cas de départ d'un salarié cadre directeur ou directeur adjoint à quelque moment que ce soit, avant la fin de son contrat ou à son expiration, et pour une cause quelconque, y compris le licenciement, il s'interdit d'entrer au service d'un autre laboratoire d'analyses médicales, d'en créer ou d'en ouvrir un, de s'intéresser directement ou indirectement d'une manière quelconque à un laboratoire pendant une durée de 2 ans à compter de la rupture de son contrat de travail, dans un périmètre autour du laboratoire à convenir au moment de l'embauche.

Il est possible de renoncer à cette clause.

Les conditions concernant la clause de non-concurrence devront figurer au contrat de travail.

Régime du temps de travail des cadres autonomes

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 27 septembre 2001 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002.

Il existe des possibilités de contracter des forfaits hebdomadaires ou mensuels et des forfaits annuels en heures et en jours. Les dispositions qui suivent précisent le régime des forfaits annuels en jours.

3.1. Plafond de jours travaillés et dépassements éventuels

Le nombre de jours travaillés maximum est fixé à 212 jours par période invariable de 12 mois consécutifs commune à tous les cadres d'un même laboratoire.

Le plafond de 212 jours est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congé non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les éventuels jours travaillés au-delà du plafond maximal annuel de 212 jours, ou du plafond recalculé en fonction de la date d'entrée du collaborateur ou des congés payés non pris, doivent être compensés par un repos équivalent pris durant les 3 premiers mois de la période de référence suivante. Ces jours reportés sont déduits du plafond annuel de la période n + 1.

3.2. Décompte des jours travaillés

Le décompte du temps de travail des cadres autonomes s'effectue en jours, ou, le cas échéant, en demi-journées. Ce décompte est exclusif d'un décompte en heures.

Une journée travaillée peut être déclarée comme une journée de travail indépendamment du nombre d'heures effectuées. Les demi-journées de travail peuvent être celles qui commencent ou finissent avec l'interruption habituellement consacrée au déjeuner.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

L'employeur peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement du laboratoire.

3.3. Repos quotidien et hebdomadaire

Le cadre autonome doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le cadre autonome doit s'engager formellement à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires sous la responsabilité de sa hiérarchie directe. Il est tenu d'avertir sa hiérarchie lorsqu'il pense qu'il ne sera pas en mesure de respecter cette obligation afin que le laboratoire puisse s'organiser et prendre les mesures appropriées pour garantir le respect desdits repos.

3.4. Plannings

Les plannings des jours et demi-journées travaillés et non travaillés sont établis par chaque cadre autonome par trimestre en fonction des nécessités des services et de leur mission. Ils sont communiqués à l'employeur au plus tard 1 mois avant le début du trimestre.

L'employeur et le cadre concerné peuvent prévoir par écrit des modalités différentes de fixation des jours et demi-journées travaillés et non travaillés dans le respect de l'autonomie dont dispose le cadre dans l'organisation de son emploi du temps.

3.5. Suivi du temps de travail

Les cadres autonomes sont informés individuellement au début de chaque période de référence du nombre de jours travaillés qu'ils doivent effectuer. Un décompte récapitulatif des jours de congés payés et des jours travaillés leur est fourni en fin de période de référence et au plus tard avec la paie du mois suivant la fin de cette période.

Le laboratoire doit mettre en place un système de suivi du nombre de jours travaillés, par exemple sous forme déclarative permettant de contrôler le repos quotidien et hebdomadaire. L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les cadres autonomes.

Le laboratoire qui emploie des cadres occupés selon un forfait en jours doit également mettre en place un suivi de l'organisation et de la charge de travail. Ce suivi doit permettre d'évaluer les tâches des collaborateurs et de remédier, le cas échéant, à une surcharge qui peut notamment être appréciée selon des critères tels que le volume d'actes réalisés, le nombre de postes de travail, l'évolution de l'effectif global du laboratoire ou de l'équipe dont relève le collaborateur, le taux d'absentéisme, etc. L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et le temps de travail effectif quotidien soient équilibrés. Une réunion sur ce thème doit se tenir au moins une fois par an entre l'employeur et chaque cadre concerné. Elle donne lieu à un compte rendu écrit, établi par les deux parties et consultable par les représentants du personnel.

3.6. Compte épargne-temps

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque laboratoire selon le régime de compte épargne-temps applicable.

3.7. Titulaires de contrat à durée déterminée

Les cadres autonomes titulaires de contrat à durée déterminée bénéficient des modalités définies au présent article calculées au prorata de la durée du contrat.

3.8. Forfaits réduits

Un cadre autonome peut bénéficier d'un forfait de jours réduit moyennant une réduction proportionnelle de la rémunération.

3.9. Contrat de travail

L'employeur peut proposer aux cadres autonomes la conclusion d'un forfait en jours. Ce forfait doit être défini par un document signé entre l'employeur et le collaborateur conformément aux termes du présent accord.

L'avenant au contrat de travail ou le contrat d'embauche doit prévoir pour les cadres autonomes employés selon un forfait en jours :

- le nombre de jours travaillés par période de 12 mois ;
- la rémunération forfaitaire annuelle ;

- les modalités de suivi du nombre de jours travaillés ;

- les modalités de suivi des repos quotidiens et hebdomadaires, le collaborateur devant s'engager formellement à respecter les dispositions légales en la matière.

3.10. Bulletin de paie

Le bulletin de paie des cadres autonomes doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

3.11. Report des congés payés

L'article 5 de l'annexe IV (avenant " cadres ") de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses de biologie médicale extrahospitaliers traite du régime des congés payés des cadres en 1 et est complété en 2 par des dispositions spécifiques concernant uniquement les cadres autonomes.

a) Principes

Les jours de congés payés acquis au cours de la période de référence (n) et non pris au cours de la période de référence (n + 1) pourront être reportés jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle au cours de laquelle la prise des congés a débuté (n + 2), moyennant accord exprès et préalable de la direction.

Les cadres autonomes pourront solliciter le report de congés payés dans la limite maximum de 12 jours après accord exprès du laboratoire dans les cas suivants :

- surcroît exceptionnel d'activité ;

- maladie et accident du travail ;

- maternité ;

- raison familiale impérieuse ;

- raisons personnelles.

b) Effets du report sur le nombre annuel de jours de travail

Ce report est sans incidences sur la rémunération des périodes concernées par le report.

Ainsi, par exemple, si le collaborateur n'a pris que 20 jours de congés payés au cours de la période n, 10 jours de congés payés sont reportés sur la période n + 1. Pour la période n, le plafond de jours travaillés est donc fixé à 222 (212 + 10). Pour la période de n + 1, le plafond de jours travaillés est fixé à 202 (212 - 10).

c) Jours de congés payés affectés au compte épargne-temps

Le nombre de jours affectés au compte épargne-temps augmente d'autant le nombre annuel de jours de travail.

NOTA : Arrêté du 8 avril 2002 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'article 3-1 (Plafonds de jours travaillés et dépassements éventuels) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-12-2 du code du travail. Le dernier alinéa de l'article 3-2 (Décompte de jours travaillés) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 III du code du travail.

Rupture du contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

1. En cas de rupture du contrat de travail, l'article 21 des clauses générales s'applique. Toutefois, pour les cadres ayant plus de cinq ans de présence dans le laboratoire, l'indemnité sera majorée de 1/2 mois pour les cadres âgés de plus de 45 ans, et de 1 mois pour les cadres âgés de plus de 55 ans.

2. Indemnité conventionnelle de départ à la retraite : Le paragraphe e de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective et l'annexe II s'appliquent.

Congés payés

Article 5

En vigueur étendu

L'article 19 des clauses générales s'applique aux cadres. Toutefois, pour les cadres d'indice égal ou supérieur à 600 et ayant plus de 3 ans de présence, la durée des congés est portée à 33 jours ouvrables. En cas de fractionnement, ces 3 jours supplémentaires n'entreront pas en ligne de compte pour l'ouverture du droit aux suppléments prévus à l'article L. 223-8 du code du travail.

Régime de retraite et de prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

1. Régime de prévoyance : ni l'article 26 des clauses générales ni l'annexe I ne s'appliquent aux cadres. Les garanties décès, incapacité de travail, invalidité et maternité des personnels cadres et assimilés cadres sont définies dans l'annexe I du présent avenant.

2. Retraite complémentaire : le régime de retraite complémentaire des cadres et assimilés cadres se décompose en deux parties :

a) Une adhésion à une institution de retraite des salariés relevant de l'ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires) pour la première tranche de salaire, limitée au plafond de la sécurité sociale (T 1). Cette adhésion est gérée, comme pour le personnel non cadre de la profession, par la Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS) (1).

Les taux de cotisation sont les suivants :

- 5,50 % sur la tranche A (T 1) des salaires à compter du 1er octobre 1993. Ce taux sera relevé à 6 % le 1er octobre 1994. L'adoption de ce taux sera accompagnée d'une revalorisation des droits acquis par les actifs pour les services passés conformément à la réglementation de l'ARRCO ; cette réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 % pour les adhésions souscrites avant le 1er janvier 1994.

b) Une adhésion à une institution de retraite des cadres relevant de l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) pour la tranche de salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

T 2, tranche B : tranche de salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale.

Les parties signataires recommandent aux laboratoires de souscrire cette adhésion auprès de la Caisse générale interprofessionnelle des cadres (CGIC). Ils peuvent adhérer à toute autre caisse de l'AGIRC à condition de bénéficier des mêmes avantages.

Les taux de cotisations sont les suivants :

- 12 % pour la tranche B (T 2) des salaires.

Les employeurs prennent en charge le régime de retraite complémentaire à concurrence de :

- 3,3 % de T 1 sur 5,5 % à compter du 1er octobre 1993 et 3,6 % de T 1 sur 6 % à compter du 1er octobre 1994 ;

- 8 % de T 2 sur 12 %.

et les salariés :

- 2,2 % de T 1 sur 5,5 % à compter du 1er octobre 1993 et 2,4 % de T 1 sur 6 % à compter du 1er octobre 1994 ;

- 4 % de T 2 sur 12 %.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord national professionnel du 8 décembre 1961 relatif à la retraite complémentaire.

Annexe IV. - Prévoyance cadres et assimilés (annexe I)

Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ;
L'union des biologistes de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ;

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ;
La fédération nationale des syndicats chrétiens, services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,

Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres.

A

En vigueur étendu

Voir avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés.

B

En vigueur étendu

Voir avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés.

C

En vigueur étendu

C. - Les laboratoires faisant bénéficier leur personnel d'un autre régime de prévoyance devront aménager leurs contrats pour apporter des avantages au moins équivalents à ceux offerts par l'IPGM. Ces dispositions prennent effet au plus tard le 1er avril 1997.

D

En vigueur étendu

Voir avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés.

E

En vigueur étendu

E. - En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, apprécié par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;
- la date de résiliation du contrat cadre d'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisés au point A.2 de l'annexe I (1) seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles sont assurées par l'organisme désigné, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies à la présente annexe, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

(1) Cette annexe ayant été modifiée par différents accords est devenue le tableau "Garanties de prévoyance complémentaire".

Annexe IV. - Avenant cadres (annexe II) Accord du 1 juillet 1993

Classification des cadres

En vigueur étendu

Modifié par Accord n° 3 du 13 novembre 1995 BO conventions collectives 96-4, étendu par arrêté du 17 avril 1996 JORF 2 mai 1996.

Modification du paragraphe " Cadres " de l'annexe III des clauses générales à la convention collective nationale :

- les cadres munis de diplômes de médecin, pharmacien, vétérinaire ou de cinq années au moins d'enseignement supérieur validées et exerçant leur fonction dans le cadre d'un laboratoire d'analyses de biologie médicale, sont classés dans les positions suivantes :

Position I	400
-------------------	-----

Médecin, pharmacien, vétérinaire ne possédant aucun CES ni DES, ou personne titulaire d'un diplôme obtenu après 5 années d'enseignement supérieur validées	
Après un an de pratique professionnelle	500
Position II	
Médecin, pharmacien, vétérinaire, titulaires des CES ou DES ou équivalences reconnues pour exercer la fonction de directeur ou directeur adjoint de laboratoire d'analyses de biologie médicale	600
Toute formation complémentaire peut être reconnue par l'attribution de points supplémentaires jusqu'à concurrence de 150 points.	
Position III	
Cadres de la position II ayant au moins 15 ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans toutes les activités du laboratoire où ils exercent	800

Annexe VI : procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994

Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;

Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et des laboratoires d'analyses (FO), 198, avenue du Maine, 75014 Paris.

Fédération santé française et action sociale CFE-CGC par lettre du 23 septembre 1994 (BO conventions collectives 94-41) ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens services de santé et sociaux CFTC par lettre du 18 octobre 1994 (BO conventions collectives 94-44).

En vigueur étendu

Dans le souci de favoriser et de développer l'emploi dans les laboratoires d'analyses de biologie médicale, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre les dispositions prévues, d'une part, pour le travail à temps partiel, et, d'autre part, pour la préretraite progressive.

Ces accords font l'objet des annexes VII et VIII de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses de biologie médicale extra-hospitaliers.

En cas de difficultés économiques, les laboratoires doivent avant, toute mesure de licenciement, s'attacher à respecter les dispositions suivantes :

- suppression des heures supplémentaires pour les emplois visés par les licenciements prévus ;
- non-recours et non-renouvellement des contrats à durée déterminée pour les emplois visés par les licenciements prévus ;
- non-recours et non-renouvellement des contrats de travail temporaire pour les emplois visés par les licenciements prévus ;
- proposition de contrats à temps partiel et de contrats de préretraite progressive à des salariés volontaires ;
- recours aux dispositifs légaux prévus dans le cadre du chômage partiel indemnisé ;
- reclassement interne par recours aux dispositifs de formation professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires s'engagent à mettre en place une bourse de l'emploi en vue de rapprocher les offres et les demandes d'emploi dont les modalités de fonctionnement seront portées à la connaissance de la profession et à développer, dans le cadre de la commission paritaire de l'emploi, prévue à l'article 30 de la présente convention collective nationale, des objectifs en matière de formation permettant d'accélérer le reclassement des salariés.

Cette bourse doit permettre à la profession de mettre en oeuvre des mesures adaptées aux difficultés des salariés privés d'emploi. Les laboratoires concernés s'engagent à déclarer à la bourse les noms, qualification et localisation des personnels licenciés pour motif économique ; la bourse s'oblige à publier ces informations.

Accord du 14 novembre 1994 relatif à la bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale

Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ;

L'union des biologistes de France (UFB), 4, rue Pasquier 75008 Paris ;

Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La Fédération nationale des syndicats chrétiens services de santé et services sociaux (CFTC) 13, rue des Ecluses Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10 ;

La Fédération santé française et action sociale CFE-CGC 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens, 18, rue du Faubourg Poissonnière, 75010 Paris.

Accord relatif à la Bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale prévue à l'annexe VI selon l'accord signé le 14 juin 1994 entre les syndicats de biologistes et les syndicats de salariés

En vigueur étendu

Les directeurs de laboratoires d'analyses de biologie médicale s'engagent et ont l'obligation d'informer la bourse d'information sur l'emploi de tout licenciement de personnel pour une autre raison que la faute grave, quelle que soit la structure du laboratoire.

La bourse s'engage à informer les syndicats signataires de la convention collective et les directeurs de laboratoires de toute recherche d'emploi qui lui serait signalée et de toute vacance de poste.

Le siège de la bourse est celui du comité professionnel national de la biologie : 80, avenue du Maine, 75014 Paris, tél. : 01-43-22-97-70, télécopie : 01-43-21-73-12.

Les utilisateurs de la bourse se serviront du formulaire ci-joint comportant les nom, prénom, date de naissance et adresse de la personne à la recherche d'un emploi, son ancienneté dans le laboratoire ainsi que sa définition d'emploi et son coefficient hiérarchique tels que définis à la classification du personnel (annexe III de la convention collective).

En vigueur étendu

BOURSE D'INFORMATION SUR L'EMPLOI DANS
LES LABORATOIRES D'ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE

Convention collective des laboratoires d'analyses
de biologie médicale extrahospitaliers

NOM ET ADRESSE DU LABORATOIRE

Nom, prénom de la personne à la recherche d'un emploi :

Date de naissance :

Adresse :

Définition de l'emploi :

Coefficient hiérarchique :

Ancienneté dans le laboratoire :

Date :

Signature
Signature
du directeur du laboratoire de la personne à la recherche d'un emploi

Annexe VIII : convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994

Préambule

En vigueur étendu

Les parties sont conscientes de l'importance de l'expérience professionnelle et de la richesse du savoir-faire, acquis par le personnel âgé de plus de 55 ans. Elles conviennent de l'opportunité de maintenir la motivation professionnelle au sein des laboratoires d'analyses médicales de cette catégorie de personnel en aménageant une transition progressive entre la vie professionnelle et la retraite, par une réduction du temps de travail en fin de carrière.

Considérant l'article 11 de la loi du 31 décembre 1992 et l'article

L. 322-4 du code du travail relative au temps partiel, elles souhaitent conclure avec le ministère du travail une convention cadre permettant à l'ensemble des salariés concernés par ce dispositif de la branche professionnelle de bénéficier des dispositions prévues par les décrets n° 93-450 et 93-451 et l'arrêté du 24 mars 1993, afin de mettre en oeuvre, au sein des laboratoires d'analyses de biologie médicale, les objectifs définis ci-dessus :

- répondre aux aspirations des salariés souhaitant un aménagement de leur temps de travail en fin de carrière ;
- favoriser la transmission du savoir-faire et l'équilibre de la pyramide des âges ;
- permettre de contribuer à l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel ;
- éviter des réductions d'emplois qui conduisent à des licenciements.

Le programme de préretraite progressive est une démarche volontaire proposée aux salariés à partir de 55 ans ; sauf dérogation éventuelle au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à mi-temps (1) ; le salarié doit avoir moins de 65 ans. Toutefois, les salariés de plus de 60 ans ne peuvent adhérer au contrat s'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein au sens des articles L. 351-1 et suivants du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus). Chaque salarié peut bénéficier de la préretraite progressive pendant une durée maximale se terminant à la date de liquidation de sa pension vieillesse à taux plein.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 10 octobre 1994, art. 1er).

Conditions d'adhésion

Article 1

En vigueur étendu

Pendant la période d'application de la convention préretraite progressive telle qu'elle est précisée dans le préambule dudit accord, tous les salariés ayant 55 ans et plus peuvent y adhérer sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- adhérer personnellement à la convention de préretraite progressive ;
- avoir 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale et au moins 1 an continu d'ancienneté dans un emploi à temps complet dans l'entreprise à la date de transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel ;
- s'engager à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils totalisent les trimestres leur permettant d'obtenir une pension vieillesse de sécurité sociale au taux plein, au plus tôt à la date d'anniversaire de leurs 60 ans et, en tout état de cause, au plus tard à 65 ans ;
- être physiquement aptes à assurer un emploi au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à mi-temps ;
- ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension vieillesse pour inaptitude au sens de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ;
- n'avoir aucune autre activité professionnelle que celle exercée à temps partiel dans l'entreprise.

Formalisation de la demande

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés demandant l'adhésion à la convention devront formuler cette demande par écrit auprès de la direction de l'entreprise, avec un délai de prévenance de deux mois, en vue d'étudier leur dossier ainsi que les changements d'organisation à mettre en oeuvre ; la date de la signature du contrat correspond à l'entrée du demandeur dans le régime de préretraite progressive et donc à la transformation de son emploi à temps plein en emploi à mi-temps.

L'avenant précisera :

- la durée fixe annuelle prévue ;
- les périodes pendant lesquelles les salariés travaillent ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- le montant et le mode de calcul de la rémunération mensualisée du salarié.

En cas de refus par l'entreprise d'un dossier de préretraite progressive, la direction notifiera par écrit à l'intéressé les raisons motivant sa décision ; le salarié pourra toutefois renouveler sa demande ultérieurement.

Rémunération

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés en préretraite progressive bénéficieront, d'une part, d'une rémunération versée par l'entreprise au titre de leur travail à temps partiel, d'autre part, d'une allocation de préretraite progressive versée par le Fonds national de l'emploi.

1°) Salaire versé par l'entreprise correspondant au mi-temps effectué, soit 50 % des éléments de la rémunération brute de base.

Le plafond de la sécurité sociale sera déterminé conformément aux règles de calcul des cotisations de travail à temps partiel. Ce salaire à mi-temps sera soumis à la même répartition de cotisations que le salaire antérieur à temps plein.

2°) Revenu de remplacement sous forme d'une allocation prise en charge par le Fonds national de l'emploi versée par l'ASSEDIC égale à :

30 % du salaire de référence dans la limite du plafond de la cotisation au régime général de sécurité sociale ;

25 % du salaire de référence situé entre un et quatre plafonds du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Les années à mi-temps seront considérées comme des années à temps plein pour la détermination de l'ancienneté.

Le salaire de référence défini ci-dessus est revalorisé dans des conditions et des modalités définies par le décret n° 93-451 du 24 mars 1993.

L'allocation forfaitaire est soumise aux cotisations d'assurance maladie de la sécurité sociale et à la CSG.

Par ailleurs, le salaire versé par l'entreprise est réactualisé en fonction des augmentations conventionnelles et des augmentations pratiquées dans l'entreprise.

Le versement de l'allocation de préretraite progressive est subordonné à la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel. Il interdit donc d'avoir toute activité professionnelle rémunérée autre que celle exercée au sein de l'entreprise. En conséquence, le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'activité professionnelle rémunérée complétant l'emploi à temps partiel.

Notion de salaire à temps plein reconstitué

Article 4

En vigueur étendu

Cette notion est déterminée comme suit. Au moment du passage à mi-temps, on additionne en valeur temps plein :

- salaire de base brut de la moyenne des 12 derniers mois ;
- prime d'ancienneté ;
- autres éléments de la rémunération mensuelle ou annuelle.

Ce salaire est réactualisé comme stipulé ci-dessus, en fonction des augmentations générales et des augmentations individuelles attribuées aux salariés concernés.

Congés payés

Article 5

En vigueur étendu

Le droit individuel à congés payés pour un salarié travaillant à mi-temps est identique à celui d'un salarié travaillant à temps complet ; ce droit est converti en fonction de l'organisation du travail à mi-temps. Les droits acquis au cours de la période légale de référence précédant la préretraite seront payés à temps plein.

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Article 6

En vigueur étendu

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'annexe II de la convention collective nationale sera calculée comme si le salarié avait travaillé à

temps plein jusqu'à son départ à la retraite. Cette indemnité sera donc calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué, tel que défini à l'article 4.

Indemnité conventionnelle de licenciement

Article 7 En vigueur étendu

En cas de licenciement, le salarié percevra une indemnité de licenciement prévue à l'article 21 de la convention collective nationale sur la base du salaire à temps plein reconstitué, tel que défini à l'article 4.

Retraite complémentaire

Article 8 En vigueur étendu

Les salariés en préretraite progressive s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils peuvent bénéficier de leur retraite de la sécurité sociale à taux plein.

Afin d'assurer aux salariés qui ont adhéré à la convention de préretraite progressive la même retraite complémentaire que s'ils avaient continué à travailler à temps plein, l'employeur versera à la caisse non-cadres et aux caisses cadres, en plus des cotisations des salaires payés, une cotisation différentielle portant le total de la cotisation aux mêmes pourcentage et montant que si le salarié travaillait à temps plein.

Prévoyance, complément de cotisations pour les risques décès et invalidité

Article 9 En vigueur étendu

L'employeur prendra à sa charge les cotisations sur la différence entre le salaire à temps plein reconstitué défini à l'article 4 et le salaire à mi-temps donnant la même couverture aux salariés que celle dont ils bénéficiaient antérieurement pour les risques décès et invalidité.

Organisation du travail à mi-temps

Article 10 En vigueur étendu

Afin de garder, dans la gestion des temps partiels, une souplesse suffisante des entreprises et de tenir compte du régime de travail, des emplois et du personnel concerné, l'organisation du travail à temps partiel pourra s'effectuer :

- soit sous la forme d'un travail à temps partiel avec répartition du temps de travail sur la journée, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- soit sous la forme d'un travail intermittent comportant dans l'année une alternance de périodes non travaillées et de périodes travaillées.

Embauches compensatrices

Article 11 En vigueur étendu

L'employeur s'engage à équilibrer les transformations d'emploi à temps plein par les salariés adhérant à la présente convention en emploi à temps partiel par des embauches équivalentes au temps de travail libéré.

Ces embauches se feront sur contrat à durée indéterminée dans un délai de 3 mois suivant les transformations d'emploi à mi-temps.

L'entreprise s'engage à déposer ses offres d'emploi à l'ANPE dont elle dépend et à la bourse de l'emploi créée par la présente convention (annexe VI).

L'entreprise favorisera l'insertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi (1) :

- jeunes de moins de 26 ans ;
- chômeurs de longue durée ;
- bénéficiaires de contrat de retour à l'emploi déjà présents dans l'entreprise en contrat à durée déterminée ;
- chômeurs de plus de 50 ans et de longue durée ;
- personne seule ayant enfant(s) à charge.

En cas de difficultés économiques reconnues, l'employeur sera dispensé de l'obligation des embauches compensatrices précitées (2).

(1) Le quatrième alinéa de l'article 11 de l'annexe VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 322-7 du code du travail (Arrêté du 10 octobre 1994).

(2) Le cinquième alinéa de l'article 11 de l'annexe VIII est étendu sous réserve de l'application des articles 4 et 5 de l'arrêté du 24 mars 1993 modifié fixant les conditions d'adhésion et les droits des bénéficiaires des conventions de préretraite progressive. (Arrêté du 10 octobre 1994).

En vigueur étendu

Les entreprises désireuses d'adhérer à la convention Cadre devront se rapprocher de la direction départementale du travail et de l'emploi dont elles dépendent afin de conclure une convention simplifiée de préretraite progressive.

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé auprès des services du ministère du travail en vue de son extension. Il entrera en application dès l'acceptation du ministre du travail, de la date d'arrêté d'extension et du dépôt auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

ANNEXE X : Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996

Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;

L'union des biologistes de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ;

Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 70, avenue des Gobelins, 75013 Paris.

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ;

La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens, services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;

FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens, 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris.

Cessation d'activité anticipée

Préambule

En vigueur étendu

L'accord collectif du 6 septembre 1995 met en place un dispositif qui permet à certains salariés de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité compensée, dans l'entreprise, par les embauches nécessaires au maintien du volume d'heures de travail qu'auraient effectué les intéressés jusqu'à la date normale de leur départ en retraite.

Les parties signataires du présent accord estiment que ces mesures constituent, dans le contexte actuel, un dispositif innovant de nature à favoriser l'emploi et notamment l'emploi des jeunes. Elles considèrent que, pour que ce dispositif joue son plein effet, le remplacement des personnes quittant ainsi leur travail doit s'opérer dans les conditions prévues à l'article VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et en priorité par des embauches sous contrat à durée indéterminée, à temps plein.

Elles considèrent également que l'application de l'accord collectif du 6 septembre doit être facilitée dans la branche et conviennent dans ce but des dispositions suivantes.

Article 1

En vigueur étendu

En application du deuxième paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les parties signataires conviennent de maintenir en faveur des personnes cessant leur activité dans le cadre de cet accord certaines des garanties sociales dont elles bénéficiaient avant la rupture de leur contrat de travail, pour les couvertures et dans les conditions fixées ci-dessous.

Retraites complémentaires

Sont maintenus aux intéressés :

-les droits à retraite complémentaire ARRCO et AGIRC actuels, correspondant à la différence entre le taux obligatoire pris en charge par le fonds paritaire d'intervention et le taux contractuel appliqué dans la branche.

A ce jour, le taux ARRCO et AGIRC est de 4,5 %, le taux appliqué est de 6 %, appelé à 125 %.

Ces droits sont maintenus en contrepartie du versement de cotisations prises en charge par le laboratoire et l'ancien salarié selon la répartition applicable en matière de retraite, soit 60 % employeurs, 40 % salariés, et assises sur le revenu que percevait le salarié au moment de son départ.

Le versement de ces cotisations a lieu aux échéances normales.

Le non-versement par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement de la part de cotisation de retraite complémentaire à sa charge libère l'entreprise de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Prévoyance (couverture décès)

Les salariés cessant leur activité dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficient, jusqu'à leur soixantième anniversaire, du maintien de la couverture décès prévue, le montant du capital étant proportionnel à la base de la cotisation retenue.

Ce maintien est assuré en contrepartie du versement d'une cotisation assise au minimum sur le montant de l'allocation de remplacement perçue par les intéressés. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,40 p. 100, réparti à parts égales entre le laboratoire et l'intéressé.

Le versement de cette cotisation a lieu aux échéances normales.

Le non-versement par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement de la part de la cotisation à sa charge libère le laboratoire de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante et provoque la cessation de ce maintien.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La cessation d'activité du salarié résultant de l'application du dispositif institué par l'accord collectif interprofessionnel du 6 septembre 1995 constitue une rupture du contrat de travail, d'un commun accord des parties, qui prend effet à la date de cessation d'activité de l'intéressé.

Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité de cessation d'activité dont le montant est égal au montant de l'indemnité de départ à la retraite dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait quitté l'entreprise à 60 ans.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les signataires s'engagent à porter à la connaissance des salariés concernés les dispositions de cet accord.

Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997

Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ;
Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;
L'union des biologistes de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ;
Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;
La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
La fédération nationale des syndicats chrétiens, services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;
Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens (SNACP), 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris,

Indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 des délégués syndicaux

[En vigueur étendu](#)

Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicales extra-hospitaliers des délégués syndicaux sont modifiés de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux

1.1. Indemnité forfaitaire de déplacement : 40 € par jour.

1.2. Forfait repas (hors petit déjeuner) : 40 € par repas.

1.3. Nuitée et petit déjeuner (1) : 180 €.

1.4. Remboursement des frais de transport (hors Paris) :

- soit billet de train de 2e classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour ;

- soit au tarif le plus économique entre le train 1re classe ou l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour.

Auquel s'ajoute un remboursement de frais entre le domicile du participant et la gare ou l'aéroport de départ :

- trajet 0,50 € du kilomètre (aller/ retour) ;

- frais de parking sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée du titre de transport.

1.5. Remboursement biologiste pour perte de ressources : 330 €.

1.6. Remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions. L'employeur devra joindre à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une copie du bulletin de salaire de décembre de l'année N - 1 du salarié.

Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Le syndicat des biologistes (SDB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;

Le syndicat des grands laboratoires de biologie clinique (SGLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens, service de santé, services sociaux (CFTC), 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;

FFASS-CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Préambule En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail.

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) au niveau de la branche pour permettre de mieux concilier les impératifs des laboratoires d'analyses de biologie médicale (LABM), l'amélioration des conditions de travail des salariés et le maintien et le développement de l'emploi.

Ces objectifs ne peuvent être atteints qu'à la condition de prendre en considération le contexte économique incertain des LABM lié en particulier aux contraintes de la maîtrise des dépenses de santé et aux restructurations amorcées dans la profession. La stagnation des créations d'emploi est révélatrice à cet égard, de même que les licenciements opérés en particulier depuis 1989.

Par ailleurs, le présent accord tient compte du fait que la majorité des laboratoires est constituée d'entités de petite taille et emploie une forte proportion de salariés à temps partiel ou à temps réduit. L'ensemble de la profession doit pouvoir bénéficier, en tant que de besoin, des aides financières prévues par la loi précitée, sans distinction de taille.

Enfin, les parties soulignent la nécessité, compte tenu de la situation du marché de l'emploi, de mettre en oeuvre toutes les mesures permettant de favoriser la création d'emplois ou le maintien des emplois existants.

Le présent accord fixe les conditions permettant à chaque laboratoire d'adopter, selon ses besoins, toutes les formes d'organisation du travail nécessaires à la réduction du temps de travail dans des conditions financières acceptables pour les salariés comme pour les employeurs, propices à la création d'emplois et permettant une réelle amélioration de la qualité de vie des salariés comme de la qualité de l'accueil des patients.

Certaines dispositions de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers sont également modifiées pour tenir compte de l'évolution législative et réglementaire.

Les dispositions du présent accord seront renégociées et adaptées en tant que de besoin en fonction de l'évolution législative et des dispositions à venir de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les parties conviennent également de se réunir dans les 6 mois pour étudier les avis du ministère dans le cadre de la procédure d'extension.

Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail

1. Champ d'application

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux laboratoires visés à l'article 1er de la CCN des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (ci-après "la CCN"), dont l'horaire collectif est inférieur ou égal à 37 heures à la suite de la réduction du temps de travail.

2. Emploi

[En vigueur étendu](#)

Les employeurs et les représentants du personnel, s'il en existe, sont invités, au sein de chaque laboratoire, à étudier toutes les possibilités de réorganisation, de réduction et d'aménagement du temps de travail permettant la création de nouveaux emplois ou le maintien des emplois existants.

Les outils d'aménagement et de réduction du temps de travail prévus au présent accord doivent être utilisés en priorité en vue de favoriser des embauches ou d'éviter des licenciements.

3. Rémunération

[En vigueur étendu](#)

Le salaire conventionnel est maintenu en cas de réduction collective du temps de travail effectif par l'attribution d'une compensation d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) dans les conditions suivantes.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux incitent les laboratoires à maintenir la rémunération antérieure.

La compensation ARTT est attribuée dans la limite de la rémunération correspondant au salaire minimum conventionnel à tout salarié dont le temps de travail effectif est réduit jusqu'à 10,26 %, que cette réduction soit assortie ou non du bénéfice des aides prévues par la loi n° 461-98 du 13 juin 1998.

Le montant de cette compensation est obtenu en retranchant du salaire minimum conventionnel précédant la réduction du temps de travail le salaire conventionnel correspondant au temps de travail effectif du salarié après la réduction du temps de travail.

La compensation ARTT est réduite progressivement et intégrée dans le salaire conventionnel. Les parties conviennent de négocier les modalités exactes de cette réduction au plus tard au cours de l'année 2001.

Les augmentations du salaire horaire conventionnel qui surviendront avant le 1er janvier 2002 ne pourront pas venir en réduction de la compensation ARTT. Toutefois, les augmentations non négociées du taux horaire conventionnel liées à la progression du Smic horaire pourront être déduites de la compensation ARTT pour les indices de la grille dont le taux horaire deviendrait inférieur au Smic horaire. Ainsi la rémunération globale pour 35 heures n'augmentera pas plus vite que la revalorisation négociée de la grille. Par ailleurs, les partenaires s'engagent à tenir compte de l'évolution du Smic lors de la négociation salariale annuelle.

En tout état de cause, la compensation ARTT devra s'éteindre au plus tard en 3 ans et par 1/3 chaque année à compter du 1er janvier 2002.

Le mécanisme d'extinction de la compensation ARTT est indépendant de la négociation annuelle sur les minima conventionnels.

En cas de réduction du temps de travail, la prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel majoré de la compensation ARTT ainsi que du nombre d'heures supplémentaires.

Les majorations de salaire légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, heures complémentaires, travail de nuit, gardes ou astreinte sont calculées sur le salaire horaire hors compensation ARTT.

Les laboratoires peuvent intégrer la compensation ARTT dans le salaire de base, en tout ou en partie, avant le 1er janvier 2002.

Les dispositions du présent article sont conformes au principe posé par l'article 13 de la CCN, le salaire mensuel étant établi en multipliant le salaire horaire par le temps de travail du salarié.

4. Aménagement et réduction du temps de travail

4.1. Mise en oeuvre

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent article peuvent être appliquées directement dans les laboratoires qui entrent dans le champ d'application de l'article 1er ci-dessus. Un accord d'entreprise peut également être conclu conformément aux dispositions du présent accord avec un délégué syndical ou selon toute autre modalité prévue par la loi.

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif

économique, un accord d'entreprise ou d'établissement doit déterminer le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver conformément aux dispositions légales.

Toute décision de l'employeur de mettre en place un aménagement/réduction du temps de travail doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable des élus du personnel, conformément à la loi, ou, en l'absence de représentants du personnel, d'une information et d'une consultation préalable du personnel du laboratoire.

Le présent article est conclu conformément aux dispositions des articles L. 212-2-1 (répartition du travail sur tout ou partie de l'année assortie d'une réduction collective de la durée du travail) et L. 212-8 (modulation) du code du travail ainsi qu'aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ou de toutes dispositions légales qui s'y substitueraient postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus dans les laboratoires avant la date d'entrée en vigueur du présent accord dans la mesure où les dispositions de ces accords sont plus favorables aux salariés.

4.2. Calcul de la durée annuelle de travail (1)

En vigueur étendu

La durée annuelle du travail en jours et en heures avant toute réduction du temps de travail et à partir d'une référence hebdomadaire de 39 heures est fixée en jours ouvrés ou en jours ouvrables.

En jours ouvrés :

- le nombre de jours travaillés est égal à $365 - 104$ (dimanches et repos hebdomadaires) - 25 jours (congés payés) - 9 (jours fériés) = 227 ;
- le nombre de semaines travaillées est égal à : $227 : 5 = 45,4$;
- le nombre d'heures travaillées est égal à : $45,4 \times 39$ heures = 1 771.

Nota : le calcul en jours ouvrés permet de déterminer le nombre de jours de repos liés à la réduction du temps de travail. Il n'est pas incompatible avec une organisation du travail sur 6 jours. (2)

En jours ouvrables :

- le nombre de jours travaillés est égal à : $365 - 52$ (dimanches) - 30 jours (congés payés) - 9 (jours fériés) = 274 ;
- le nombre de semaines travaillées est égal à : $274 : 6 = 45,66$;
- le nombre d'heures travaillées est égal à : $45,66 \times 39$ heures = 1 781.

Le calcul tient compte d'un nombre moyen de jours fériés tombant un jour travaillé.

Le nombre d'heures annuelles de travail tel que défini ci-dessus est diminué proportionnellement à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise.

Les tableaux ci-après résumant les calculs du temps de travail en jours ouvrés en cas de réduction à 32 heures, 35 heures et 37 heures à partir d'un horaire collectif de 39 heures.

REPOS hebdomadaire	JOURS fériés	CONGES payés	TOTAL JOURS travaillés avant la réduction	TOTAL SEMAINES travaillées
52 semaines x 2 jours = 104 jours	9 jours	25 jours	$365 - (104 + 9 + 25) = 227$ jours	$227 : 5 = 45,4$

HORAIRE COLLECTIF	JOURS REPOS ARTT	NOMBRE D'HEURES ANNUEL
32	39	$32 \times 45,4$ semaines = 1 453 h
35	23	$32 \times 45,4$ semaines = 1 589 h
37	12	$32 \times 45,4$ semaines = 1 680 h

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord, conformément à l'article 28-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

4.3. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée :

- en diminuant l'horaire hebdomadaire de travail ;
- en réduisant le temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos conformément à l'article 4.4 ci-après ;
- en combinant, sur une période annuelle, la diminution de l'horaire hebdomadaire et l'octroi de journées ou de demi-journées de repos conformément aux articles 4.4, 4.5 et 4.6 ci-après.

4.4. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En vigueur étendu

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout, ou en partie par l'attribution proportionnelle de jours ou de 1/2 journées de repos dans l'année.

Ainsi, par exemple, une réduction du temps de travail de 10 % peut être organisée sur l'année de la façon suivante :

- semaines de 37 heures et prise de 12 jours de repos ;
- semaines de 39 heures et prise de 23 jours de repos.

4.4.1. Période de référence.

Les jours de repos sont pris et répartis sur une période de 12 mois consécutifs (année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable). En cas de réduction du temps de travail en cours de période de référence, le temps de travail est calculé pro rata temporis.

4.4.2. Répartition des jours de repos (1).

Les jours de repos sont répartis sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en tenant compte de l'organisation du laboratoire et de la nécessité d'assurer la continuité du service.

A défaut d'accord, le salarié peut prendre ce repos à son choix dans la limite de la moitié des jours de repos acquis en tenant compte de l'organisation du laboratoire et de la nécessité d'assurer la continuité du service. Les dates de ces jours sont arrêtées en début de période et communiquées à l'employeur pour lui permettre de les intégrer dans le planning d'activité. Le solde des jours restant à prendre est fixé par l'employeur.

4.4.3. Heures supplémentaires (2).

Les heures effectuées au-delà de la 35e heure dans le cadre d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ne feront pas l'objet de majorations pour heures supplémentaires et suivront les dispositions légales à compter du 1er janvier 2000.

4.4.4. Compte épargne-temps.

La moitié des jours de repos accordés à la suite de la réduction du temps de travail peuvent alimenter un compte épargne-temps. Toutefois un accord d'entreprise peut prévoir que les 3/4 des jours de repos peuvent alimenter un compte épargne-temps lorsque la réduction du temps de travail n'ouvre pas droit au bénéfice des aides prévues par la loi n° 98-461 du 16 juin 1998.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9.II de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er) .

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 nouveau du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er) .

4.5. Aménagement du temps de travail sur l'année

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année, moyennant une réduction du temps de travail dans les conditions suivantes.

4.5.1. Variation de l'horaire.

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail.

La période de variation de l'horaire ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

Le temps de travail annuel doit être réduit en cas de variation sur l'année.

Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période d'annualisation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement conformément aux dispositions légales et conventionnelles (1).

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel des heures supplémentaires sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 28 à 42 heures. Le temps de travail quotidien pendant les semaines de basse activité ne peut être inférieur à 4 heures consécutives. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de convertir la réduction du temps de travail en jours de repos.

4.5.2. Chômage partiel.

L'organisation du travail doit en principe permettre un strict respect du volume d'heures annuel.

Dans le cas où il apparaîtrait que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 nouveau du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

4.6. Cycle

En vigueur étendu

En fonction des besoins du service et de l'organisation du temps de travail du personnel, la durée hebdomadaire du travail appliquée dans le laboratoire peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximum du cycle de travail ne doit pas dépasser 12 semaines consécutives.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale hebdomadaire du travail pouvant être accomplie, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur du cycle de façon inégale dans la limite de 28 heures pour les semaines basses et de 42 heures pour les semaines hautes.

Seules sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée légale du travail calculée en moyenne sur le cycle.

4.7. Lissage de la rémunération

En vigueur étendu

Dès lors que le temps de travail est organisé sur une période annuelle ou sur un cycle, la rémunération est la même chaque mois, indépendamment du nombre de jours et/ou d'heures travaillé(e)s.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour motif économique, licenciement pour inaptitude ou départ à la retraite, en cours de période d'annualisation, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est prélevée sur le solde de tout compte. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail du début de l'exercice à la date de la rupture sont versées en sus du solde de tout compte sur la base du taux horaire normal.

En cas d'embauche en cours de période annuelle, le salaire est versé chaque mois sur la base du temps de travail réel jusqu'à la fin de la période. Le nombre de jours et/ou heures travaillé(e)s est fixé au prorata de la période restant à courir.

Les absences sont comptabilisées en fonction du nombre d'heures de travail planifiées. Lorsque l'absence ne correspond pas à une période de planification du salarié, elle est comptabilisée par journée ou demi-journée respectivement en 30e ou 60e de la rémunération mensuelle, ou en heures lorsque l'absence est inférieure à la demi-journée et ce, sur la base de la rémunération mensuelle.

Toutefois, en cas d'accident du travail, l'indemnisation est faite sur la base de la rémunération lissée.

Les dispositions du présent article ne peuvent s'appliquer à un contrat à durée déterminée que s'il est conclu pour une durée égale ou supérieure à 12 mois.

4.8. Calendrier - Délais de prévenance

En vigueur étendu

Dès lors que le temps de travail et/ou les jours de repos sont répartis sur l'année ou sur des périodes infra-annuelles en dehors du cadre hebdomadaire, l'employeur est tenu de fixer, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, ou à défaut, après information des salariés concernés, un calendrier des heures de travail et, le cas échéant, des jours de repos.

Le calendrier est établi sur l'année, le semestre, le trimestre ou le mois. Il est communiqué aux salariés par voie d'affichage au plus tard 7 jours avant le début de la période pour le calendrier mensuel et 15 jours avant dans les autres cas.

En cas de modification du calendrier en cours de période, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Les jours de repos pris au choix du salarié conformément aux dispositions de l'article 4.4.2 du présent accord ne peuvent être modifiés que par accord entre le salarié et l'employeur.

4.9. Suivi du temps de travail

En vigueur étendu

Lorsque le temps de travail réduit est aménagé en dehors du cadre hebdomadaire, un suivi du temps de travail doit être mis en place dans les conditions suivantes.

4.9.1. Suivi individuel.

Le temps de travail quotidien donne lieu à un enregistrement, quel qu'en soit le moyen, contresigné par l'employeur et le salarié dont un modèle est remis au salarié.

Le salarié reçoit chaque mois un décompte individuel du temps travaillé sur la période annuelle en cours.

4.9.2. Commission de suivi.

Une commission de suivi est constituée au sein de chaque laboratoire. Elle est composée à parité égale de membres de la direction et de représentants du personnel s'il en existe, ou à défaut de salariés désignés par leurs collègues de travail.

Elle se réunit au moins une fois par an lors d'une réunion prévue avec les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, s'il en existe. A défaut, la date de la réunion est fixée par l'employeur.

Tous les documents nécessaires au suivi et au contrôle du temps de travail sont communiqués aux membres de la commission.

5. Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Un compte épargne-temps (CET) peut être mis en place dans les conditions ci-après, par décision de l'employeur ou par voie d'accord d'entreprise.

5.1. Principes

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps favorise la gestion du temps des salariés sur une période pluriannuelle. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Le compte est ouvert et utilisé par le salarié sur une base volontaire : il choisit d'en ouvrir un dès lors que cette faculté est offerte par le laboratoire et de l'alimenter par un ou plusieurs des éléments dans les conditions définies par le présent accord.

5.2. Mise en oeuvre

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur décide seul de la mise en oeuvre d'un CET, il en avise les salariés individuellement ou par voie d'affichage en précisant :

- la durée d'ouverture du compte ;
- la durée pendant laquelle les salariés peuvent bénéficier de l'ouverture du CET ;
- la condition d'ancienneté des bénéficiaires ;
- les éléments pouvant alimenter le compte ;
- les durées minimales et maximales du congé ;
- la ou les catégories de personnel concernés,

et en rappelant les dispositions du présent titre.

5.3. Bénéficiaires

En vigueur étendu

Pour bénéficier de l'ouverture d'un compte, le salarié doit compter 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Il doit en faire la demande par écrit en mentionnant les éléments qu'il souhaite y mettre.

Lorsqu'il est tenu compte de l'âge du salarié pour la gestion du CET, l'âge à prendre en considération est celui du salarié au 1er janvier de la période considérée.

5.4. Alimentation du compte

En vigueur étendu

Le compte peut être alimenté par un ou plusieurs des éléments suivants :

- les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité (1) ;
- l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction collective du temps de travail dans la limite de la moitié des jours de repos de l'année lorsque la réduction du temps de travail ouvre droit au bénéfice des aides prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et des 3/4 des jours de repos dans les autres cas ;
- une partie des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération effectivement perçue par le salarié en dessous des minima légaux et conventionnels de salaire.

L'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er) .

5.5. Congés indemnissables (1)

En vigueur étendu

Le CET peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'entreprise telles que :

- congé individuel de formation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour prolongation de congé maternité ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière précédant immédiatement le départ à la retraite.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé sous forme de passage à temps partiel.

Le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandé par le salarié.

La durée du congé ne peut être supérieure à 2 ans et le congé doit être pris dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans et il peut être pris dans les 6 ans suivant l'ouverture des droits.

L'épargne-temps accumulée au titre des jours de repos prévus à l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être impérativement utilisée dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

5.6. Valorisation des éléments affectés au compte

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation puis divisé par 7 pour obtenir le nombre de jours de repos. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de 1/26 du salaire mensuel. La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalant au salaire perçu au moment du départ.

Exemple d'alimentation du CET sur une période de 4 ans :

Le salarié est occupé à temps plein, avec un taux de salaire horaire de 40 F. On considère que 7 heures représentent une journée de congé et que l'intéressement s'élève à 4 000 F par an.

10 jours de congés payés x 4 (ans) 40 jours

6 jours de 5e semaine de congés payés x 4 (ans) 24 jours

13e mois x 4 (ans) 120 jours

Prime d'intéressement par an, $4\,000/40 = 100$ heures ; $100/7$ heures = 14,25 jours x 4 (ans) 57 jours

Abondement de l'entreprise : 15 % du 13e mois 27 jours

Repos compensateur de remplacement 21 heures par an/7 heures x 4 (ans) 12 jours

Total (indemnisés) 280 jours

5.7. Indemnisation du congé

En vigueur étendu

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, pendant tout le temps du congé, une indemnisation mensuelle calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

5.8. Reprise du travail

En vigueur étendu

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

5.9. Cessation et transmission du compte

En vigueur étendu

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

A défaut d'accord d'une des parties, le compte est soldé. Il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

A défaut d'accord d'une des parties, le compte est soldé. Il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

5.10. Indemnisation du compte (1)

En vigueur étendu

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998, conformément à l'article 28-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

6. Formation

En vigueur étendu

Les parties soulignent le besoin de formation des salariés de la branche et s'engagent à ouvrir des négociations à ce sujet.

Chapitre II : Accords d'accès direct

1. Mise en oeuvre

(1)

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail contre embauches prévue au présent chapitre peut être directement appliquée dans les laboratoires de moins de 50 salariés. Elle s'applique dans le cadre d'un dispositif ouvrant droit au bénéfice des aides financières prévues par l'article 3-II de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Des accords spécifiques peuvent être conclus conformément aux dispositions légales et conventionnelles avec un salarié mandaté, un délégué syndical, ou tout autre mode prévu par la loi dans le cadre des dispositions du chapitre Ier.

La demande soumise à la DDTEFP pour le bénéfice des aides financières doit contenir les modalités pratiques d'application des points visés ci-après, en particulier :

- les modalités de l'information et de la consultation préalable des représentants élus du personnel, ou, à défaut, des salariés ;
- les échéances de la réduction du temps de travail ;
- les catégories de personnel concernées ;
- les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps, y compris celles relatives au personnel encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- la durée du travail avant et après la réduction du temps de travail ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail et les modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement) ;
- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches ;
- le nombre d'emplois maintenus (cadre défensif) ;
- la durée de maintien des effectifs (au minimum de deux ans) ;
- les modalités et délais de prévenance en cas de modification des horaires ;
- les modalités du suivi de la mise en oeuvre de l'accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

2. Information préalable

En vigueur étendu

Les représentants élus du personnel, s'il en existe, sont informés et consultés préalablement à la décision de l'employeur de réduire le temps de travail dans le cadre du présent chapitre, conformément aux dispositions légales.

Les salariés sont informés et consultés sur la réduction du temps de travail et de ses conditions de mise en oeuvre. Cette information après consultation est faite par voie d'affichage ou individuellement par l'employeur au moins 30 jours avant la prise d'effet de la réduction du temps de travail.

3. Périmètre d'application

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'applique à l'ensemble des salariés visés par le présent accord.

4. Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Le temps de travail collectif doit être réduit de 10 % au moins et être porté à 35 heures hebdomadaires en moyenne au maximum.

Le temps de travail doit être réduit le 1er janvier 2000 au plus tard dans les laboratoires et unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 au plus tard dans les autres laboratoires.

Le temps de travail réduit peut être organisé sur la semaine, le mois ou l'année conformément aux modalités prévues au chapitre Ier du présent accord (aménagement et réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, variation de l'horaire sur l'année, cycle).

Le décompte du temps de travail donne lieu à un relevé quotidien conformément aux dispositions de l'article 4.9 du chapitre Ier du présent accord. Les calendriers de travail et les délais de prévenance en cas de modification du calendrier sont fixés conformément aux dispositions de l'article 4.8 du chapitre Ier du présent accord, que le temps de travail soit fixé sur une période annuelle, mensuelle ou hebdomadaire ou sur un cycle.

En cas de réduction du temps de travail sous forme de repos, les modalités de prise de repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur sont fixées conformément à l'article 4.4.2 du chapitre Ier du présent accord. Les jours de repos peuvent alimenter un compte épargne-temps conformément aux dispositions de l'article 5.4 du chapitre Ier du présent accord.

Le suivi de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail est assuré par une commission de suivi conformément aux dispositions de l'article 4.9.2 du chapitre Ier du présent accord.

5. Incidences de la réduction du temps de travail sur l'emploi

5.1. Volume d'embauches

En vigueur étendu

Le nombre d'embauches liées à la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés en cas de réduction du temps de travail de 10 % ;

- 9 % au moins des effectifs concernés en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

Les effectifs sont calculés en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

5.2. Calendrier des embauches

En vigueur étendu

La répartition par catégorie professionnelle et le calendrier prévisionnel des embauches sont déterminés par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, dans le respect de l'équilibre économique du laboratoire et en tenant compte notamment de ses perspectives de développement.

5.3. Nature des embauches

En vigueur étendu

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'une durée de 6 mois au minimum. Toutefois, il convient de privilégier les embauches à durée indéterminée à chaque fois que les conditions de l'aménagement et de la réduction du temps de travail s'y prêtent.

L'augmentation du temps de travail des salariés occupés à temps partiel peut être comptabilisée au titre des embauches (1).

La transformation de contrats à durée déterminée présents dans l'entreprise à la date de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail en contrats à durée indéterminée peut être comptabilisée au titre des embauches compensatrices à la condition que l'emploi correspondant soit directement lié aux besoins nés de l'aménagement et de la réduction du temps de travail et à la condition que le salarié n'ait pas été embauché par CDD au motif d'un surcroît de travail.

L'employeur doit fournir au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe, les informations relatives aux embauches réalisées dans le cadre du présent paragraphe.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

5.4. Délais

En vigueur étendu

Les embauches sont réalisées au plus tard dans les 12 mois suivant la réduction effective du temps de travail.

5.5. Maintien des effectifs

En vigueur étendu

L'effectif concerné par la réduction du temps de travail augmenté des embauches compensatrices est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivant la dernière embauche faite en contrepartie de la réduction du temps de travail lorsque la réduction du temps de travail ouvre droit au bénéfice des aides.

Cette obligation s'apprécie en moyenne annuelle.

Toutefois, lors d'une rupture du contrat de travail et en cas de préavis non effectué, non payé, l'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour procéder au remplacement du salarié.

5.6. Groupement d'employeurs

En vigueur étendu

Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour constituer un groupement d'employeurs conformément aux dispositions des articles L. 127-1 et suivants du code du travail dans le but de réaliser des embauches en commun.

Chaque embauche réalisée par le groupement d'employeurs à la suite de la réduction du temps de travail ouvre droit au bénéfice des aides prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les obligations d'embauches et de maintien des effectifs sont appréciées en prenant en compte, pour chaque entreprise adhérente du groupement, le volume d'heures de travail effectué par les salariés mis à leur disposition par le groupement.

5.7. Temps partiel

En vigueur étendu

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec maintien de leur rémunération conventionnelle dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3 du présent accord ;

- soit de maintenir leur temps de travail effectif. Les salariés bénéficient dans ce cas des revalorisations de la rémunération horaire conventionnelle ;

- soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif. Le salaire est alors fixé dans les mêmes conditions que pour les salariés occupés à temps plein de mêmes ancienneté et qualification et pour un emploi équivalent.

Toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un avenant signé par les parties.

5.8. Encadrement

En vigueur étendu

Les salariés entrant dans le champ d'application de l'annexe IV de la CCN doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon l'une des modalités définies au chapitre Ier du présent accord. Cependant, les cadres sans référence horaire tels que définis à l'article 3.2 de l'annexe IV peuvent voir leur temps de travail réduit selon les modalités prévues à l'article 3.2.3 de la même annexe. Dans ce cas, ils ne bénéficient pas des aides financières prévues par l'article 3-II de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Chapitre III : Modifications de la convention collective

1. Durée du travail

En vigueur étendu

L'article 9 de la CCN est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(conf. l'article 9 de la CCN)

2. Encadrement

En vigueur étendu

L'article 3 " Rémunération " de l'annexe IV, avenant cadres de la CCN, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

3. Temps partiel

En vigueur étendu

L'annexe VII " Travail à temps partiel " de la CCN est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

Les laboratoires de biologie médicale emploient une forte proportion de salariés occupés à temps partiel. Les parties conviennent des dispositions suivantes pour tenir compte à la fois des nouvelles contraintes légales, de la situation particulière de la profession et de la situation des salariés.

La transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel peut résulter d'une proposition de la direction du laboratoire, mais doit en tout état de cause demeurer le libre choix du salarié. Cette proposition doit être accompagnée d'un avenant au contrat de travail initial. Le refus d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue, aux termes de l'article L. 212-4-2 du code du travail, ni une faute ni un motif de licenciement.

3.1 Définition. - Durée

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

3.2. Répartition des horaires

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, le mois ou l'année, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. L'amplitude journalière ne peut être supérieure à 10 heures et le temps de travail quotidien ne peut être inférieur à 2 heures consécutives.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, pour le personnel d'entretien, les coursiers et le personnel en charge exclusivement de prélèvements, et avec l'accord exprès du salarié, l'horaire quotidien peut être interrompu une fois pendant plus de 2 heures dans les conditions suivantes, que le temps partiel soit organisé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Dans ce cas :

- la durée de la coupure est déterminée par accord entre les parties et peut être supérieure à 2 heures ;
- l'amplitude maximum de travail est fixée à 12 heures ;
- le calendrier mensuel des horaires de travail ne peut être modifié que moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires sauf circonstances imprévisibles telles que l'absence inopinée d'un autre salarié ;
- le salarié bénéficie d'un repos supplémentaire de 2 jours par an.

3.3. Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

3.4. Heures complémentaires

3.4.1. Limites

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal à 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles prévues au contrat de travail ;
- le nombre total d'heures effectué doit rester inférieur à la durée légale du travail à temps complet ;
- le refus d'effectuer des heures complémentaires ne saurait constituer un motif de licenciement.

3.4.2. Rémunération.

Les heures complémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par les dispositions légales.

3.4.3. Revalorisation

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

3.5. Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit et nonobstant les dispositions relatives à l'accès au travail à temps complet, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec maintien de leur rémunération conventionnelle dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3 du chapitre Ier ;
- soit de maintenir leur temps de travail effectif. Les salariés bénéficient dans ce cas des revalorisations de la rémunération horaire conventionnelle ;
- soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif. Le salaire est alors fixé dans les mêmes conditions que pour les salariés occupés à temps plein de même ancienneté et même qualification et pour un emploi équivalent.

Les dispositions de l'article 4.4 du chapitre Ier (réduction du temps de travail sous forme de jour de repos) peuvent s'appliquer aux salariés employés à temps partiel.

Toute modification du contrat de travail fait l'objet d'un avenant signé par les parties.

3.6. Temps partiel annuel choisi

Dispositions abrogées par l'article 5 de l'avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 "temps partiel".

3.7. Contrat de travail à temps partiel

3.7.1. Embauche à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions relatives à la durée du travail et à sa répartition dans la semaine ou le mois ou l'année. Il définit les éventuelles modalités de modification de cette répartition. La durée de la période d'essai demeure la même en jours calendaires que pour un salarié à temps plein. Il doit en outre préciser le nombre d'heures complémentaires que le salarié peut être amené à effectuer.

Le contrat doit comporter, en plus des clauses de l'article 7 de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses de biologie médicale, les éléments suivants :

- le salarié à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein qui deviendrait vacant ou qui serait créé ;
- la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle, en fonction de la durée du travail, à celle des salariés de qualification et d'ancienneté égales occupant un emploi équivalent à temps complet ;
- les droits à l'ancienneté sont déterminés comme si le salarié travaillait à temps complet ;
- le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes garanties de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle continue que le salarié à temps plein. Le temps de formation devra s'imputer intégralement sur la durée effective du temps de travail ;
- le mode de calcul des congés payés du salarié à temps partiel est le même que celui des salariés à temps plein. Il en est de même pour l'indemnité de congés payés.

3.7.2. Accès à un emploi à temps partiel.

Les salariés à temps plein d'un laboratoire qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Dans ce cas, il n'y a pas de période d'essai, mais un avenant au contrat de travail sera rédigé pour préciser les nouvelles mentions relatives au travail à temps partiel.

Les horaires à temps partiel peuvent être proposés par le chef d'entreprise ou être demandés par le salarié. L'accès au travail à temps partiel est ouvert à tout salarié, quelles que soient les fonctions qu'il occupe. Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée du travail souhaitée.

La mise en place du temps partiel doit être précédée d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel dont l'avis doit être transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentant du personnel, l'inspecteur du travail doit être préalablement informé.

L'employeur, après consultation des représentants du personnel, notifiera sa réponse au salarié dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre au salarié contre décharge. L'employeur qui refuse la demande doit motiver son refus notamment en raison de l'organisation du service, la charge de travail, la spécialisation du poste. Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les élus du comité d'entreprise, les délégués du personnel ou à défaut auprès de l'inspection du travail. Le salarié peut formuler une nouvelle demande dans les 3 mois à compter de la date de refus.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard 1 mois avant la vacance ou la création, répondant aux critères du poste libéré ou créé.

3.7.3. Accès à un emploi à temps complet.

L'accès à un emploi à temps complet vacant ou créé doit être proposé à tous les salariés à temps partiel du laboratoire. Ces derniers ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles sont portés à la connaissance des salariés intéressés par lettre avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre au salarié concerné, par voie d'affichage et par information des représentants du personnel.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours.

L'employeur, après consultation des élus du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, notifie sa réponse au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver son refus notamment en raison de l'organisation du service, la charge de travail, la spécialisation du poste.

La contestation est portée devant les élus du comité d'entreprise, les délégués du personnel ou à défaut auprès de l'inspection du travail. Le salarié peut formuler une nouvelle demande dans les 3 mois à compter de la date de refus.

En cas de vacance ou de création ultérieure de poste à temps complet, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard 1 mois avant la vacance ou la création, répondant aux caractéristiques du poste nouveau ou libéré.

3.8. Dispositions diverses

3.8.1. Assiette de cotisations.

A l'occasion du passage d'un temps complet à temps partiel, l'assiette de cotisations vieillesse peut être maintenue à la demande du salarié à la hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein, suivant les dispositions prévues au code de la sécurité sociale.

3.8.2. Licenciement économique.

En cas de licenciement économique dans les 12 mois qui suivent la transformation du contrat de travail à temps complet en contrat à temps partiel, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le salaire à temps plein reconstitué.

4. Prime de sous-sol

En vigueur étendu

L'article 12 de la CCN est supprimé. Toutefois, les salariés qui bénéficiaient d'une prime de sous-sol à la date d'entrée en vigueur du présent accord conservent ladite prime sous forme d'un forfait fixé qui sera maintenue jusqu'à fin 2004 et qui sera incorporé au salaire par tiers à partir du 1er janvier 2005 sur 3 ans.

Chapitre IV : Dispositions finales

1. Commission de suivi

En vigueur étendu

La commission paritaire de l'emploi instaurée par l'article 30 de la CCN est chargée du suivi du présent accord au sein de la branche pour ce qui concerne l'application des chapitres Ier et II.

Les laboratoires qui font application des dispositions des chapitres Ier et II du présent accord sont tenus d'en informer le secrétariat de la commission par le biais de leur syndicat professionnel ou, à défaut, du syndicat de leur choix en l'absence d'affiliation en transmettant soit l'accord d'entreprise, soit un résumé des dispositions appliquées dans le laboratoire.

La commission établit un bilan d'application du présent accord dans les 3 mois de la date anniversaire de son entrée en vigueur.

La commission se réunit en cas de difficulté d'application du présent accord ou de modifications légales ayant une incidence sur les dispositions du présent accord à la demande conjointe de 3 syndicats salariés ou de 2 syndicats employeurs dans les 2 mois de sa saisine.

Le secrétariat de la commission est assuré par la section patronale qui fait son affaire de la réception et de la transmission des informations intéressant la commission de suivi.

2. Durée - Dénonciation - Révision - Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Il ne remet pas en cause les accords plus favorables conclus au sein des laboratoires avant sa date d'entrée en vigueur.

Les parties au présent accord sollicitent son extension par arrêté ministériel. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ANNEXE XII: Commission nationale paritaire d'interprétation Accord du 27 septembre 2000

Syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;
Syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;
Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris,
Fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
Fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Commission nationale paritaire d'interprétation

En vigueur étendu

Personnel de secrétariat

Le texte concernant les secrétaires indices 200 à 230 s'applique aux personnels dont l'activité est essentiellement : l'accueil, l'enregistrement, la tarification des demandes d'analyses et l'encaissement immédiat ou différé des honoraires.

Les secrétaires à l'indice 250 et 260 assurent, en plus, des tâches comportant des notions de gestion, de contrôle et de suivi des paiements des relevés, des tiers payants, des impayés.

Personnel, coefficient 300

Un salarié bénéficiant, sur son bulletin de salaire, de l'indice 300 de la classification peut voir cet indice évoluer dans le temps de façon systématique si ce salarié est personnel technique, technicien A, tel que prévu à l'annexe III de la classification du personnel. Par contre, si l'activité principale du salarié et sa formation ne correspondent pas à cette classification, l'évolution de l'indice n'est pas systématique.

Avenant à l'annexe I (alinéa E) et à l'annexe IV (sous-annexe I, alinéa D) relatif à la prévoyance Avenant du 20 juin 2002

Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;
Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;
Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
La fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ;
La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

En vigueur étendu

En référence à l'avenant du 22 novembre 2001 concernant le régime de prévoyance, la commission mixte paritaire de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers ayant entendu le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres auprès de l'institut de prévoyance groupe Mornay (IPGM), décide de prolonger la désignation de l'IPGM, gestionnaire en place des régimes de prévoyance des salariés non cadres, assimilés cadres et cadres de la branche, avec effet rétroactif au 1er janvier 2002.

Fait à Paris, le 20 juin 2002.

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective

Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;
Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

En vigueur étendu

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective
Indemnité en cas de licenciement économique
d) Indemnité de licenciement

Il est ajouté à la fin du paragraphe l'alinéa suivant :

(voir cet article)

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales

[En vigueur étendu](#)

Modification de l'article 9.1.4.2
des dispositions générales de la convention collective
(chap. III, art. 1.4.2 de l'accord du 11 octobre 1999
et avenant du 13 janvier 2000)
Astreintes de nuit

1.4.2. Fréquence.

Astreintes de nuit.

La première phrase de l'alinéa 2 :

Avenant du 5 mai 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;
Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;
Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
La fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;
La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Modification de l'article 21 e des dispositions générales de la convention collective

[En vigueur étendu](#)

Départ anticipé à la retraite

Indemnité de départ à la retraite

L'article 21 e des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est complété par les dispositions suivantes :

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les salariés âgés de moins de 60 ans ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière, qui feront liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale avant 60 ans, en application de l'article 23 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et dans les conditions fixées par le décret n°2003-1036 du 30 octobre 2003, bénéficieront également d'une indemnité de départ à la retraite, sous réserve qu'ils respectent le délai-congé qui leur incombe.

Cette indemnité sera calculée selon les mêmes modalités que celles de l'indemnité due aux salariés de 60 à 61 ans exclus remplissant les conditions précisées à l'alinéa 1 et définies à l'annexe II.

Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence du salarié dans le laboratoire à prendre en compte sera celui acquis effectivement à la date de son départ.

Avenant du 2 février 2005 relatif au travail de nuit et au travail du dimanche

Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;
Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard Montparnasse, 75006 Paris ;
Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

En vigueur étendu

Modification de l'article 9.1.5 des dispositions générales de la convention collective : Travail de nuit et travail du dimanche

Article 1

En vigueur étendu

L'article 9.1.1.3.1 " Temps de travail " de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est modifié comme suit :

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures, sous réserve des dispositions prévues à l'article 9.1.5.4.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 9.1.5 " Travail de nuit et travail du dimanche " de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est abrogé et remplacé par les articles 9.1.5 " Travail de nuit " et 9.1.6 " Travail du dimanche " ci-après ; l'article 9.1.6 actuel " Remarques " devient l'article 9.1.7.

Dérogation

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Ainsi les laboratoires ne peuvent déroger par accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Ce principe connaît toutefois une exception pour les accords d'entreprise et d'établissement conclus antérieurement à la signature du présent avenant. En effet la signature du présent avenant ne fait pas échec à l'application de ces accords dans la mesure où les droits et compensations accordés aux travailleurs de nuit sont au moins équivalents.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère des affaires sociales et de l'emploi un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Le syndicat des biologistes (SDB) ;
Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;
Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé, service sociaux CFDT ;
La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie,
droguerie et laboratoires d'analyses ;
La FFASS CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Le législateur par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 entend relancer la dynamique du dialogue social.

Dans ce contexte, par le présent accord, les parties souhaitent reconnaître que l'évolution des relations sociales de la branche des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, qui comporte de nombreux petits et moyens laboratoires d'analyses médicales, nécessite la mise en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité.

Elles considèrent donc que cet objectif ne pourra être atteint que par le développement du paritarisme.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes structures de négociation et de concertation déjà en place, il est apparu indispensable de donner notamment à ces instances les moyens de mener à bien leur mission dans les conditions ci-après définies.

En conséquence, elles ont convenu et arrêté ce qui suit.

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers visés à l'article 1er de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris.

Création d'une association paritaire

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires décident la création d'une association de gestion des fonds du paritarisme de la branche des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers.

Cette association a pour but le financement du paritarisme de la branche dans les conditions et limites définies par le présent accord.

A cet effet l'association reçoit et gère les cotisations qui lui sont affectées.

Cette association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé :

- pour chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente du présent accord, d'un représentant ;
- pour chaque organisation syndicale représentative d'employeurs, signataire, d'un ou plusieurs représentants de telle sorte que le nombre de représentants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche, viendrait à adhérer au présent accord, il appartiendra aux organisations syndicales patronales signataires de s'entendre pour désigner un représentant supplémentaire afin de respecter le principe d'équilibre entre, d'une part, la délégation syndicale salariale et, d'autre part, celle des organisations patronales.

Les statuts et le règlement intérieur de cette association précisent à la fois ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions des articles 3 et 4 ci-après.

Cotisations

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Tous les laboratoires, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1er « Champ d'application », contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2 d'une cotisation égale à 0,02 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce taux de 0,02 % sera appliqué pour la première fois pour le calcul de la cotisation de l'année 2009 qui sera appelée en 2010.

Recouvrement des cotisations

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires mandatent l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 1) pour recouvrer en son nom et pour son compte auprès des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers la cotisation prévue à l'article 3 ci-dessus.

Cette cotisation est appelée annuellement, en même temps mais distinctement des cotisations de financement des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1.

Les modalités de recouvrement de cette cotisation sont définies par une convention établie entre l'OPCA PL et l'association de gestion du paritarisme.

Affectation du montant des cotisations recueillies

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Le montant des cotisations recueillies par l'association de gestion des fonds du paritarisme est destiné dans la limite des fonds disponibles à financer :

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion des fonds du paritarisme ;

- les frais de collecte exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus ;

- le remboursement à l'association de leur participation aux réunions des commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, aux réunions de la commission paritaire visée à l'article L. 2261-19 du code du travail (réunions plénières et réunions préparatoires, à raison d'une réunion préparatoire pour une réunion plénière), des frais de déplacement et de repas exposés par les délégations syndicales salariales pour au maximum trois représentants par délégation dont, au plus, un représentant permanent, et par les représentants des délégations patronales. Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers ;

- le remboursement à l'occasion de leur participation aux réunions paritaires des groupes de travail mis en place au sein de la commission paritaire visée à l'article L. 2261-19 du code du travail dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme, des frais de déplacement et de repas exposés par les représentants des délégations syndicales salariales et patronales. Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers ;

- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charges) de leurs salariés appelés à participer aux réunions ci-dessus définies ;

- le remboursement de la perte de ressources des employeurs pour participer à ces mêmes réunions, et ce dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme ;

- les frais de secrétariat et de fonctionnement des différentes commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyse médicales extrahospitaliers ;

- les frais d'établissement du rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail ;

- les frais de consultation d'experts, portant sur un ou de thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire visée à l'article L. 2261-19 du code du travail, ou encore par la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, dans les conditions prévues au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme.

L'association de gestion des fonds du paritarisme devra définir dans ses statuts ou son règlement intérieur, les conditions de prise en compte des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

Dans l'hypothèse où en fin d'année civile le montant des dépenses engagées sur l'année civile de référence (exemple : l'année 2013) serait inférieur au montant de la collecte de cotisations de cette même année (exemple : l'année 2013), les parties conviennent d'affecter la différence comme suit :

- dans la limite d'un montant de 60 000 € :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles ;

- et pour le solde, s'il y a lieu, aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes.

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de salariés utiliseront les fonds qui leur seront directement affectés pour financer des actions en faveur du développement du paritarisme, ce qui vise notamment :

- les services d'experts auxquels les organisations syndicales représentatives pourraient avoir recours pour mieux préparer les réunions ;

- les frais de promotion des métiers de la branche ;

- les actions d'information et de sensibilisation des salariés ou des entreprises sur les dispositions conventionnelles.

Chaque organisation syndicale représentative devra rendre compte chaque année au plus tard le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et devra remettre les justificatifs correspondants au trésorier de l'association de gestion des fonds du paritarisme pour obtenir dans les limites précitées le remboursement des dépenses correspondantes.

Les sommes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes.

Bilan

Article 6 En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir 2 ans après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, afin de faire un bilan des conditions d'application du présent accord.

Durée, dénonciation, révision

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 du code du travail.

En outre chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

-toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

-le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;

-les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

-les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention

Le syndicat des biologistes (SDB) ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses ;

La FFASS CFE-CGC,

[En vigueur non étendu](#)

L'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est complété de la façon suivante :

(voir cet article)

Avenant du 30 novembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation (modification de l'article 24 tel qu'il résulte de l'avenant du 10 octobre 2005)

Le syndicat des biologistes ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoire d'analyses,

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du 4° de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24

Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

La fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

Article 1
[En vigueur étendu](#)

Les dispositions de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 2
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi

Article 1
[En vigueur étendu](#)

L'article 30 " Commission paritaire de l'emploi " des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par l'article 30 " Commission paritaire nationale de l'emploi " ci-après :

(voir cet article)

Article 2
[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Article 3
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des dispositions légales, et notamment de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et des caractéristiques de structure et d'organisation des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

1. Champ d'application de l'accord

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers visés à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon inclus.

2. La professionnalisation

[En vigueur étendu](#)

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en

entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2.1. Les contrats de professionnalisation

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

En complément des dispositions légales existantes, elles décident les dispositions suivantes.

2.1.1. Public concerné.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à 25 ans révolus pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus.

Une priorité sera donnée aux jeunes sans qualification.

2.1.2. Objet.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale de l'emploi le soin d'arrêter la liste des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation.

Cette liste est établie pour une période triennale.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la branche informe, chaque année, avant le 1er octobre, l'OPCA-PL de toute évolution de cette liste.

2.1.3. Le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu en application des articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail.

Il fait l'objet d'un dépôt au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat auprès des services administratifs de l'OPCA-PL qui se chargent, dans le mois qui suit sa réception, de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle enregistre le contrat de professionnalisation s'il est conforme aux dispositions légales et conventionnelles et notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA-PL.

Le silence gardé par l'administration du travail pendant plus de 1 mois à compter de la date du dépôt vaut décision d'enregistrement.

Il est précisé que le contrat de professionnalisation indique le nom du tuteur, sa qualité, ses missions tels que définis à l'article 2.1.7 du présent accord.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de professionnalisation est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée toutefois jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque le contrat a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ou une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'obtenir le diplôme, le titre ou la qualification professionnelle prévu et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

2.1.4. Formation.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Cette durée peut être toutefois portée au-delà de 25 %, sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes ayant un lien avec les métiers de la branche, ou encore pour les contrats ayant pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications reconnues dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, ou encore une des qualifications figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

L'OPCA-PL en est informé dans les conditions exposées ci-dessus.

2.1.5. Rémunération du salarié.

Les salariés âgés de moins de 26 ans et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'une action de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ainsi, ce salaire ne peut être inférieur :

- à 55 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, selon la formule la plus avantageuse, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- à 70 % de ce même montant pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les salariés âgés de moins de 26 ans et déjà titulaires d'un diplôme correspondant au niveau 3 ou équivalent perçoivent un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, ou à 90 % du salaire minimum de croissance.

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans bénéficiaires des contrats ou actions précités est fixée, sous réserve de la rémunération plancher que représente le salaire minimum de croissance, à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle correspondant à la qualification préparée.

Les avantages en nature dont bénéficie le bénéficiaire peuvent être déduits du salaire dans les limites fixées par les textes légaux en vigueur.

2.1.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA-PL.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge par l'OPCA-PL pour les contrats y ouvrant droit sur la base du forfait horaire fixé par les textes réglementaires.

2.1.7. Le tutorat.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent que la mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

Ainsi la convention conclue avec un établissement de formation en matière de contrat de professionnalisation doit contenir, pour pouvoir être agréée par l'autorité administrative compétente et ouvrir droit aux dispositions spécifiques, une clause fixant le rôle du tuteur.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, qu'il s'agisse de l'employeur lui-même ou d'un de ses confrères lié à lui par un contrat de collaboration, que celui-ci soit ou non salarié au regard du droit du travail et de celui de la sécurité sociale, ou encore d'un représentant légal de l'employeur ;
- soit un salarié volontaire, choisi par l'employeur, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est chargé d'accueillir et de guider le jeune, ou le demandeur d'emploi, pendant la durée de son contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation dans les conditions ci-après.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à un en même temps, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

A la fin du contrat, le tuteur participe à l'évaluation des acquis au regard des éléments constitutifs de la certification recherchée, sans que cette mesure puisse avoir valeur de certification.

Le tuteur a pour mission de :

- présenter, dès son embauche, la profession au salarié en contrat de professionnalisation, situer l'entreprise dans la branche professionnelle, lui indiquer les contraintes réglementaires et ou déontologiques ;
- vérifier que le programme de formation organisée, tel qu'il résulte du plan annexé au contrat de travail, est bien respecté et assimilé, en particulier que le niveau des connaissances a bien progressé conformément aux prévisions de ce programme ; à cet effet, le tuteur consacre au moins 1 heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;
- contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié tant aux sessions de formation externe qu'aux travaux qui lui sont confiés à des fins pédagogiques à l'intérieur de l'entreprise dans le cadre de la formation organisée ;
- faciliter l'insertion du salarié au sein de l'entreprise.

Le tuteur participe au choix de l'organisme de formation.

Pour mener à bien sa tâche, il rencontre régulièrement le formateur et au minimum :

- lors de la conclusion du contrat pour élaborer le plan particulier de formation, c'est-à-dire, d'une part, la matière exacte et la date des différentes sessions de formation externe auxquelles le salarié sera inscrit, d'autre part, les conditions de réalisation de la formation interne dans l'entreprise ;
- en cours de contrat :

- pour effectuer un bilan intermédiaire, c'est-à-dire une évaluation de la formation organisée tant externe qu'interne ;
- ainsi que, au vu des conclusions de ce bilan, pour procéder aux modifications qui s'imposeraient pour réaliser les objectifs du contrat ;
- en fin de contrat de professionnalisation ou, dans le cadre d'un contrat conclu à durée indéterminée, à la fin de l'action de formation, pour effectuer l'évaluation de la formation. Au vu de cette évaluation, le formateur indique, s'il y a lieu, les formations complémentaires qui pourraient être organisées dans le cadre de la formation continue (plan).

Ainsi, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission de tutorat. Sa charge de travail devra en conséquence tenir compte de cette mission.

Pendant la durée du tutorat, le tuteur percevra une rémunération mensuelle supplémentaire qualifiée de prime de tutorat fixée forfaitairement à 10 points du salaire conventionnel du coefficient 290.

2.2. Les périodes de professionnalisation

2.2.1. Objet.

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée en permettant au bénéficiaire :

- soit d'acquérir un diplôme utilisable dans la branche, un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, ou une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- soit de participer à une action de formation propre à permettre au salarié de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître ses compétences, et de répondre ainsi à un besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre ainsi à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- acquérir une qualification nouvelle ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des techniques, etc.

2.2.2. Public concerné.

Peuvent bénéficier d'une telle professionnalisation après accord de leur employeur :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création et la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche la définition et le réexamen périodique des qualifications ou des actions et des publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la période de professionnalisation.

2.2.3. Mise en oeuvre.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans les deux cas, l'employeur s'assure au préalable auprès de l'OPCA-PL de la possibilité de financement.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les montants des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables.

3. Le droit individuel à la formation

En vigueur étendu

3.1. Salariés bénéficiaires et durée

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, à l'exclusion des salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et arrondie à l'heure supérieure.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur une durée de 6 ans et dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou en partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les droits des salariés sont décomptés sur l'année civile.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé pro rata temporis.

Ainsi, pour les salariés entrés en cours d'année depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le droit individuel à la formation est calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date. (1)

Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle, le droit individuel à la formation est calculé en proportion du nombre de mois complet d'activités écoulés depuis le 1er janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie.

Par dérogation, les parties signataires conviennent que tout salarié à temps complet qui justifiait de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2004 et qui est toujours inscrit dans les effectifs de cette même entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord a acquis, au 1er janvier 2005, 20 heures au titre du droit individuel à la formation.

Chaque salarié est informé par écrit chaque année, au plus tard le 31 janvier, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (exemple : information jointe au bulletin de paie ..).

3.2. Nature des actions de formation

Les parties signataires rappellent que les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi la définition des actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation.

3.3. Mise en oeuvre et exercice du droit individuel à la formation

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La demande du salarié doit obligatoirement être présentée à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise contre décharge et doit préciser notamment le choix de l'action de formation envisagée, son coût, sa durée, sa ou ses dates, le nom et l'adresse de l'organisme de formation concerné.

En tout état de cause, le choix de l'action de formation envisagée qui peut prendre en compte les priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en principe en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation définies comme prioritaires par la commission paritaire nationale de l'emploi, ou celles ayant directement un lien avec l'emploi occupé par le salarié pourront s'exercer en totalité ou en partie pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions légales.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie par les dispositions légales.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant au droit ouvert sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

3.4. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le salarié peut demander à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son employeur la prise en charge financière de cette action dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Si l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation répond positivement à cette demande, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L. 983-1 du code du travail.

3.5. Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou faute lourde, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'employeur est tenu, le cas échéant, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

3.6. Salariés en contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales, les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail pro rata temporis, à l'issue du délai de 4 mois fixé au b de l'article L. 931-15.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

3.7. Droit individuel à la formation

et suspension du contrat de travail

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail, le salarié garde le bénéfice du droit individuel à la formation acquis.

Toutefois, la suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, interrompt l'acquisition du droit. Le droit est à nouveau ouvert dès la reprise du travail du salarié.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

3.8. Prise en charge financière

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut présenter une demande de prise en charge financière du droit individuel à la formation à l'OPCA-PL.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, selon lesquelles le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures et de 120 heures sur 6 d'ancienneté (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

4. Le plan de formation

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires rappellent, conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, que les différentes actions de formation du plan de formation sont :

- les actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à leur poste. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif ;

- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Elles recouvrent, par exemple, les actions de formation rendues nécessaires par la stratégie de l'entreprise, l'évolution des métiers, l'évolution technologique, la restructuration de l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, elles peuvent conduire au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail, sans imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, ou de 4 % du forfait des salariés dont la durée est fixée en heures ou en jours annuels ;

- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences. Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en tout ou en partie hors du temps de travail dans les limites déterminées par les dispositions légales. Les heures de formation, lorsqu'elles ont lieu en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue à l'article L. 932-1 du code du travail. Cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. De plus, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit par écrit, avec le salarié, les engagements auxquels elle souscrit s'il suit la formation et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

5. Les dispositions financières

[En vigueur étendu](#)

5.1. Employeur occupant moins de 10 salariés

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer, à compter du 1er janvier 2006, au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code

du travail une contribution égale à 0,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dispositions légales versées pendant l'année en cours.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA-PL dans les conditions suivantes :

- à hauteur de 0,15 % au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- à hauteur du solde au titre du " plan de formation ".

5.2. Employeur occupant au moins 10 salariés

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer tous les ans au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail une contribution minimale définie à l'article L. 951-1 du code du travail.

A titre d'information, il est rappelé que cette contribution minimale est égale, au jour de la signature du présent accord, à 1,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dispositions légales versées pendant l'année en cours et est affectée à hauteur de :

- 0,20 % au financement du congé individuel de formation ;
- 0,50 % au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,90 % au financement du plan de formation.

Les employeurs versent obligatoirement à l'OPCA-PL la part de la contribution dédiée aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi qu'au droit individuel à la formation.

Afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires relatives au taux et/ou à la répartition de la contribution minimale des employeurs, les partenaires sociaux prévoient une adaptation de plein droit du taux et de la répartition légale rappelés ci-dessus au taux et à la répartition qui deviendraient applicables postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

5.3. Dispositions dérogatoires

En tant que de besoin, il est précisé que les dispositions prévues aux articles 5.1 et 5.2 ne font pas échec à l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II, III) du code du travail concernant les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 951-1-II) et les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, au titre d'une année, pour la première fois l'effectif de 10 salariés ou de 20 salariés (art. L. 951-1-III).

6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

A titre d'information, les parties signataires rappellent la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales, géré par une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et dont la gestion opérationnelle a été déléguée à l'OPCA-PL sous la responsabilité de la présidence paritaire de ladite association.

La commission paritaire nationale de l'emploi fixera chaque année à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales les orientations, les priorités d'études et d'analyses. Elle examinera tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications.

La CPNE, mandatée par la commission mixte paritaire, transmettra tous les éléments nécessaires pour mener à bien cette mission.

7. L'entretien professionnel

En vigueur étendu

7.1. Personnes concernées et objectifs

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise dans les conditions définies par l'employeur. (1)

Cet entretien a pour finalité :

- d'analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise qui l'emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment réglementaire, déontologique et économique) et de ses capacités d'évolution.

7.2. Mise en oeuvre

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié à une date fixée d'un commun accord.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers à la lumière des conclusions des travaux de l'observatoire évoqué à l'article 6 ci-dessus ;

- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié, et de l'entreprise dans laquelle il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer ses qualifications ;

- l'identification des modifications dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;

- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les instances représentatives du personnel sont informées sur l'organisation des entretiens dans l'entreprise.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués ; une copie en sera remise au salarié.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-8-7, alinéa 6, du code du travail (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

8. La validation des acquis de l'expérience

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Elles s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif.

9. Le passeport formation

[En vigueur étendu](#)

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ou de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

- les activités tutorales exercées ;

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

10. L'information des salariés et des employeurs

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires rappellent la mission d'information de l'OPCA-PL auprès des employeurs, des salariés et des organismes de formation, notamment s'agissant du contrat ou des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation ou encore des informations d'ordre général concernant les priorités définies par la branche professionnelle des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ou la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

11. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

12. Dispositions finales

En vigueur étendu

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

12.2. Force obligatoire

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés en application des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail.

12.3. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (organisme gestionnaire)

Syndicat des biologistes (SDB) ;

Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC).

Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

Fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ;

Fédération des industries chimiques CGT ;

Fédération CFTC santé et sociaux.

En vigueur étendu

La commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers a entendu, en réunion plénière du 17 octobre 2007, le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés cadres et non cadres auprès de l'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM).

Elle décide, par référence à l'avenant du 22 novembre 2001 signé par les partenaires sociaux, de prolonger la désignation de l'IGPM en tant qu'organisme de prévoyance gestionnaire pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2008.

Nota : Etendu par arrêté du 7 juillet 2008 JORF 16 juillet 2008 modifié par arrêté du 21 juillet 2008 JORF 29 juillet 2008.

Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er)

Le syndicat des biologistes (SDB) ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ;

La fédération des industries chimiques CGT ;

La fédération santé et sociaux CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe III « Classification du personnel non cadre » est complété par les définitions d'emploi et les coefficients ci-après :

Personnel administratif :

Informaticien (ne) :

- à l'embauche : 210 ;

- titulaire d'un bac ou après 2 ans d'ancienneté dans l'échelon précédent : 220 ;

- après 3 ans dans l'échelon précédent : 230 ;

- après 3 ans dans l'échelon précédent : 240.

Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé, ou personnel de la catégorie précédente ayant acquis la formation nécessaire :

- à l'embauche : 240 ;

- après 1 an dans l'échelon précédent : 250 ;

- après 1 an dans l'échelon précédent : 260 ;

- après 2 ans dans l'échelon précédent : 270 ;

- après 3 ans dans l'échelon précédent : 280 ;

- après 3 ans dans l'échelon précédent : 290.

Qualiticien (ne) :

Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé :

- à l'embauche : 240 ;

- après 1 an dans l'échelon précédent : 250 ;

- après 1 an dans l'échelon précédent : 260 ;

- après 2 ans dans l'échelon précédent : 270 ;

- après 3 ans dans l'échelon précédent : 280 ;

- après 3 ans dans l'échelon précédent : 290.

Infirmier (ière) :

- à l'embauche : 250 ;

- après 1 an dans l'échelon précédent : 260 ;

- après 3 ans dans l'échelon précédent : 270.

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Tutorat (art. 2. 1. 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie).

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1 / 29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention

Le syndicat des biologistes (SDB) ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses CGT-FO ;

La fédération santé et sociaux CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu l'article L. 2222-1 du code du travail relatif à la détermination du champ d'application des conventions et accords collectifs de travail ;
Vu le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises,
les parties soussignées ont décidé de réécrire le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.
En conséquence, il a été convenu ce qui suit :
L'article 1er « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par l'article 1er « Champ d'application » ci-après :

« Article 1er
Champ d'application

La présente convention collective nationale et ses annexes (code NAF 86. 90B par référence à la nomenclature d'activités française entrée en vigueur le 1er janvier 2008) règle sur le territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris, au sein des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié. »
Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.
Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai

Le syndicat des biologistes (SB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses CGT-FO ;

La fédération santé et sociaux CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu les dispositions sur la période d'essai telles qu'elles résultent de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les parties soussignées ont arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 En vigueur étendu

L'article 8 « Période d'essai » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers est abrogé et est remplacé par le nouvel article 8 « Période d'essai » ci-après.

« Article 8
Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour le personnel non cadre ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit expressément être stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 2
En vigueur étendu

Le premier alinéa du point 2 de l'article 2 « Engagement, période d'essai, clause de non-concurrence » de l'annexe IV « Cadres » de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers relatif à la période d'essai est abrogé et est remplacé par les dispositions ci-après, les autres alinéas demeurant sans changement.

« 2. La période d'essai est de 4 mois au maximum. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur au délai précisé à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective. De la même façon lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le cadre, celui-ci doit respecter le délai de prévenance qui le concerne défini à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la prévoyance des cadres et des non-cadres

Le syndicat des biologistes (SDB) ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses CGT-FO ;

La fédération santé et sociaux CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 33 sont remplacées à compter du 1er janvier 2009 par le texte suivant.

« Article 33

Résultats

A. - Comptes de résultats

Chaque année, l'institution établit, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, un ensemble de comptes de résultats qui prennent la forme qui suit :

a) Un compte technique "Prévoyance"

Au crédit :

- les cotisations de l'exercice (y compris les cotisations à recevoir) nettes de taxes et contributions éventuelles ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- les provisions mathématiques des rentes au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- les intérêts techniques des provisions mathématiques.

Au débit :

- les prestations réglées au cours de l'exercice (y compris les revalorisations éventuelles) ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions mathématiques des rentes au 31 décembre de l'exercice ;
- les frais de gestion fixés forfaitairement à 11 % des cotisations nettes de taxes ou contributions éventuelles encaissées afférentes à l'exercice ;
- une contribution à la constitution de la marge de solvabilité de l'institution égale à 2,5 % du montant des cotisations de l'exercice ;
- les autres dotations de provisions réglementaires à caractère technique.

b) Un compte technique "Frais de santé"

Au crédit :

- les cotisations de l'exercice (y compris les cotisations à recevoir) nettes de taxes et contributions éventuelles ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice précédent.

Au débit :

- les prestations réglées au cours de l'exercice (y compris les revalorisations éventuelles) ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice ;
- les frais de gestion fixés forfaitairement à 11 % des cotisations nettes de taxes ou contributions éventuelles, encaissées afférentes à l'exercice ;
- une contribution à la constitution de la marge de solvabilité de l'institution égale à 2,5 % du montant des cotisations de l'exercice ;
- les autres dotations de provisions réglementaires à caractère technique.

c) Un compte global des résultats

Au crédit :

- 90 % du résultat du compte technique "Prévoyance", s'il est créditeur ;
- 90 % du résultat du compte technique "Frais de santé", s'il est créditeur ;
- les intérêts financiers sur les provisions mathématiques du compte technique "Prévoyance" évalués à un taux égal à la différence entre 85 % du TME et le taux technique.
- les intérêts financiers sur la provision d'égalisation calculés à un taux égal à 85 % du TME ;

- les reprises sur la provision d'égalisation.

Au débit :

- le solde débiteur final, après imputation du compte global de l'exercice précédent, réévalué sur la base de 100 % du TME ;
- la dotation à la provision d'égalisation égale à 75 % du résultat du compte technique "Prévoyance", dans la limite du crédit de ce compte ;
- 100 % du résultat du compte technique "Prévoyance", s'il est débiteur ;
- 100 % du résultat du compte technique "Frais de santé", s'il est débiteur.

Le solde débiteur de ce compte est imputé sur la provision d'égalisation, dans la limite de son montant.

En cas d'inexistence ou d'insuffisance de cette provision, le déficit non apuré viendra, avec les intérêts correspondants, au débit du compte global des résultats de l'exercice suivant.

d) Un compte d'actions collectives et sociales

Au crédit :

- 95 % du résultat excédentaire du compte global des résultats ;
- le solde global de ce compte de l'année précédente, s'il est créditeur ;
- la dotation de la provision d'égalisation non consommée dans les 10 dernières années ;
- les intérêts financiers calculés sur la base de 100 % du TME sur le montant de ce compte comptabilisé à la fin de l'exercice précédent.

Au débit :

- les dépenses d'actions sociales (dans la limite de 90 % cumulés de ce compte), décidés par le comité de gestion ;
- les dépenses d'actions collectives ;
- toute somme décidée par le comité de gestion dans le cadre de la gestion du régime.

Le résultat de ce compte, pour chaque exercice, sera traité en provision pour participation aux excédents.

e) Une provision d'égalisation

Au crédit :

- les dotations de l'exercice ;
- les intérêts au taux technique du contrat.

Au débit :

- la reprise de la dotation, la 11^e année après sa constitution (1) ;
- les reprises (imputées prioritairement sur les années les plus anciennes) lorsque la provision excède 100 % des cotisations de l'exercice ;
- l'imputation de la perte éventuelle du compte global de résultats.

Il est précisé que l'ensemble des dotations et reprises mentionnées dans le présent article s'entendent nettes de taxes et contributions éventuelles.

f) Résiliation de la convention

En cas de résiliation de la convention, le principe retenu sera de transférer au nouvel assureur la provision d'égalisation et le compte d'actions collectives et sociales.

Pour tenir compte du fait que les résultats des derniers exercices ne seront précisément connus qu'au bout de 3 ans, le transfert interviendra selon un échéancier de 5 ans à partir de la résiliation, de façon que les boni ou mali de liquidation initiaux soient pris en compte pour la détermination du "solde de tout compte".

A compter de la date de résiliation, la provision d'égalisation et le compte d'actions collectives et sociales ne produisent plus d'intérêts.

B. - Révision

En fonction des résultats enregistrés, les parties signataires peuvent, d'un commun accord, décider de modifier les conditions de la présente convention pour en préserver l'équilibre.

Il est précisé que, en dehors des modifications apportées par le présent avenant, les dispositions de la convention du 1^{er} janvier 2000 restent inchangées. »

(1) Les dotations à la provision d'égalisation non utilisées dans les 10 ans suivant leur constitution seront transférées au compte d'actions collectives et sociales.

Avenant du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Le syndicat des biologistes ;

Le syndicat national des médecins biologistes ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique,

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ;

La FFASS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme est abrogé.

Il est remplacé par un nouvel article 1er « Champ d'application » ainsi rédigé :

« Article 1er

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers visés à l'article 1er de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, compris. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties ont convenu de ramener le taux de la contribution au financement du paritarisme prévu à l'article 3 de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme de 0,03 % à 0,02 %.

Ainsi, l'article 3 « Cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme est abrogé et est remplacé par un nouvel article 3 ainsi rédigé :

« Article 3
Cotisations

Tous les laboratoires, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1er « Champ d'application », contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2, d'une cotisation égale à 0,02 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ce taux de 0,02 % sera appliqué pour la première fois pour le calcul de la cotisation de l'année 2009 qui sera appelée en 2010. »

Article 3

En vigueur étendu

Les alinéas 3 et 4 de l'article 4 « Recouvrement des cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme qui n'ont plus de raison d'être à ce jour sont supprimés.

Article 4

En vigueur étendu

A l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies » comme à l'article 7 « Durée. - Dénonciation. - Révision » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme, les références aux anciens articles du code du travail sont remplacées par la référence aux nouveaux articles du code du travail.

Ainsi, à l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies », les références à l'article L. 133-1 du code du travail sont remplacées par la référence à l'article L. 2261-19 du code du travail.

A l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies », la référence à l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par la référence à l'article D. 2241-1 du code du travail.

A l'article 7 « Durée. - Dénonciation. - Révision », la référence à l'article L. 132-23 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2253-3 du code du travail.

A l'article 7 « Durée. - Dénonciation. - Révision », la référence à l'article L. 132-8 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de l'accord collectif de branche du financement du paritarisme du 3 octobre 2005.

Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Le SNMB ;

Le SLBC ;

Le SDB,

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail par les entreprises visées à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Dans chaque collège, les représentants sont désignés pour une durée de 2 ans, et leurs mandats sont renouvelables sans limitation de durée. Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires, qu'ils remplacent.

Article 2

En vigueur étendu

La présidence de la commission est assurée alternativement par un membre du collège salariés et un membre du collège employeurs, désigné par son collège. Il en va de même pour la vice-présidence, étant précisé que, lorsque le président appartient au collège employeurs, le vice-président appartient au collège salariés, et inversement.

La durée des mandats du président et du vice-président est fixée à 2 ans.

Le président préside les réunions, assure leur tenue et peut, le cas échéant, être amené à exécuter les tâches qui lui seraient demandées par la commission.

En cas d'empêchement ponctuel du président, le vice-président préside la réunion.

Article 3

En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par le collège employeurs.

La commission est domiciliée au jour de l'entrée en vigueur du présent accord à l'adresse suivante : 11, rue de Fleurus, 75006 Paris.

Les entreprises devront vérifier les coordonnées domiciliaires de la commission avant d'envoyer leur demande de validation, ces coordonnées pouvant être modifiées.

Les missions de secrétariat de la commission sont notamment les suivantes :

- assurer la réception des accords collectifs et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et la réception de tout document entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- dès réception d'un accord collectif, le secrétariat accuse réception du dossier par lettre recommandée avec avis de réception, vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 5 ci-après. En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes ;
- procéder à la convocation des membres de la commission ;
- établir le procès-verbal de validation ou non-validation des accords collectifs examinés par la commission ;
- et, d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre des présentes dispositions et des décisions et orientations fixées par la commission.

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve qu'elle soit saisie, la commission paritaire de validation se réunit au moins une fois par trimestre selon le calendrier qu'elle établit au début de chaque année, chaque réunion étant espacée d'au plus 4 mois.

Les convocations aux réunions sont adressées par le secrétariat de la commission aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Une copie des accords collectifs et des pièces y annexées listées à l'article ci-après, à examiner par la commission, est adressée aux membres de celle-ci et aux organisations syndicales dès le début de l'instruction du dossier.

Article 5

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord collectif soumis à son examen.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation des accords collectifs.

A cette lettre de saisine sont jointes obligatoirement les pièces suivantes :

- un exemplaire de l'original de l'accord collectif soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique sous format Word ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel (délégués du personnel et comité d'entreprise) ;
- une fiche d'information précisant à la date de signature de l'accord ;
- l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- le nom des élus ayant signé l'accord ;
- une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord et l'absence de délégué syndical désigné comme délégué du personnel ;
- et, le cas échéant, le ou les accords collectifs auxquels il peut être fait référence dans l'accord collectif dont la validation est demandée, lorsqu'il s'agit d'un accord de révision notamment.

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de validation a pour mission d'apprécier la validité des accords collectifs conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué de personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, et ce préalablement à leur dépôt auprès de l'autorité compétente.

Ces accords soumis à l'examen de la commission ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Le contrôle de la commission ne porte pas sur l'opportunité de l'accord.

Article 7

En vigueur étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend une décision de validation ou de non-validation de l'accord collectif.

Les décisions de la commission paritaire de validation font l'objet d'un vote par collège.

La validation de l'accord collectif par la commission paritaire de validation est considérée comme acquise dès lors que, respectivement dans chacun des deux collèges (employeurs et salariés), la majorité des votes des membres présents y est favorable.

En cas de partage égalitaire des voix dans un collège, il sera considéré que le collège est favorable à la validation de l'accord collectif.

Lorsque la double majorité visée ci-dessus n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

L'accord est dans ce cas réputé non écrit.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal de réunion qui comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le nom et le prénom des membres présents ;

- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

La commission se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission. Ce délai court à compter de la réception par le secrétariat de la commission paritaire de validation de l'accord collectif soumis à son examen accompagné de l'intégralité des pièces visées à l'article 5 ci-dessus, ou à défaut, à compter de la réception des pièces manquantes.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans le délai de 4 mois ci-dessus visé, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 8

En vigueur étendu

La décision explicite de validation de l'accord collectif est notifiée sous forme d'un extrait de procès-verbal de réunion à la partie signataire qui a saisi la commission.

La décision de non-validation est notifiée de la même façon.

La décision implicite de validation visée à l'article 7 ci-dessus est notifiée uniquement à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de validation ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés, notamment, de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 9

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 10.2

En vigueur étendu

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif.

Article 10.3

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

En outre, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Avenant du 2 décembre 2010 portant révision de la convention

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La FNIC CGT ;

La FNSS CFDT ;

La FFASS CGC ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie,

En vigueur étendu

Vu l'arrêté d'extension du 21 juillet 2008 de l'avenant du 30 janvier 2008 à la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, sur la désignation de l'IPGM en tant qu'organisme de prévoyance ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, notamment son article 14 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 ;

Vu la convention collective nationale étendue du 20 novembre 1978 des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, notamment dans son annexe I relative aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et dans son annexe IV pour les personnels cadres et assimilés cadres ;

Désireuses de faire une application volontaire des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel susvisé relatives uniquement à la portabilité des couvertures complémentaires prévoyance et santé, par l'adoption d'un principe de prise en charge par les régimes de prévoyance des salariés de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers des prestations versées au titre de ce dispositif et ce sans supplément de cotisations, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'annexe I relative au régime de prévoyance des personnels non cadres est ajouté l'article F suivant :

« Article F

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, apprécié par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;

- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;

- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;

- la date de résiliation du contrat cadre de l'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées au point A de l'annexe IV seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles sont assurées par l'organisme désigné, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies à la présente annexe, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont

maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.
Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité. »

Article 2 En vigueur étendu

A l'annexe I de l'annexe IV relative au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés cadres est ajouté l'article E suivant :

« Article E

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, apprécié par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;
- la date de résiliation du contrat cadre d'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisés au point A. 2 de l'annexe I seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles sont assurées par l'organisme désigné, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies à la présente annexe, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité. »

Article 3 En vigueur étendu

Les parties signataires dresseront, à l'issue du premier exercice d'application, un bilan des dispositions du présent accord au regard des résultats du régime de prévoyance au sein de la branche.

Attentives à ce que les prestations versées au titre de ces dispositions n'obèrent pas l'équilibre financier des régimes de prévoyance qui en assumeront la charge, les parties signataires se réservent, à l'issue de ce bilan et en cas de dégradation des résultats de ces régimes, la possibilité d'aménager les modalités de financement de ce dispositif.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2011.

Il fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La FNIC CGT ;
 La FNSS CFDT ;
 La FFASS CGC ;
 La FSS CFTC ;
 La FO-CGT pharmacie,

En vigueur étendu

L'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogée dans ses points A, C, D et E et est remplacée par la nouvelle annexe I, points A, C, D et E « Régime de prévoyance des non-cadres », le point B n'étant pas modifié, dans les termes ci-après.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.
 L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.
 Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être partiellement dénoncées, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées, dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 3

En vigueur étendu

Le point A est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.
 « A. - Le régime obligatoire de prévoyance est conclu dans le cadre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et 83-1° quater du code général des impôts ; il est généralisé à tout le personnel non cadre des entreprises visées au champ d'application de la convention collective (quelle que soit la nature du contrat, et même si le contrat de travail est suspendu : tout salarié non cadre inscrit à l'effectif de l'entreprise étant concerné).
 L'adhésion des entreprises au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

1. Désignation de l'organisme assureur

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont choisi, en qualité d'organisme assureur désigné, l'IPGM groupe Mornay.

2. Garanties du régime de prévoyance complémentaire

Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après sous réserve des clauses et conditions de garantie figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	130 % TA et TB
Marié	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % TA et TB

Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Les prestations sont versées après un délai de franchise d'arrêt continu et total de travail de 7 jours. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (2)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de base excédant le plafond de la sécurité sociale)
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge » (2) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Les dispositions des points C, D et E sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« C. - L'IPGM constitue un comité de gestion comprenant, d'une part, les représentants des participants et des adhérents en nombre égal et, d'autre part, ceux de l'IPGM. Son fonctionnement est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tous renseignements statistiques compatibles avec une saine gestion. Il est habilité à prendre les dispositions nécessaires à la constitution d'un fonds social.

Les entreprises employant des salariés non cadres relevant de la convention collective sont tenues d'adhérer à l'IPGM groupe Mornay et d'y affilier la totalité de leurs salariés non cadres régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en application du présent accord de branche, sous réserve des dispositions prévues au point B de la présente annexe.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux devront réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné et se réuniront à cette fin au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera le délai susvisé de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie des régimes conventionnels.

La commission paritaire de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers entendra annuellement le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres auprès de l'institution de prévoyance groupe Mornay (IPGM), gestionnaire en place des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres. Ce rapport détaille et regroupe les comptes de résultats de l'organisme désigné ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En référence à l'avenant du 30 janvier 2008 concernant le régime de prévoyance, la commission paritaire décide de prolonger la désignation de l'IPGM, gestionnaire en place du régime de prévoyance des salariés non cadres jusqu'au 31 décembre 2012.

D. - Cotisations du régime et répartition

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche A et à la tranche B et actuellement fixé à 2 %.

Le financement du régime est à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

Garantie	Total	
	TA	TB
Décès Décès de base Invalidité absolue et définitive Décès accidentel	0,30 %	0,30 %
Incapacité de travail (y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,55 % pour la TA et 0,55 % pour la TB à la charte de l'entreprise)	1,36 %	1,35 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %
Maternité	-	0,01 %
Total	2 %	2 %

E. - Suspension des garanties. - Cessation des garanties. - Contrôle médical

Les garanties sont suspendues de plein droit dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance soit pour les salariés qui ne perçoivent aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise, soit par exemple pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-92 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès sa reprise effective du travail par l'intéressé

au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Les garanties cessent dans les conditions fixées à l'article 15.B du contrat cadre d'assurance.

A titre d'exemples, les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie de personnel assuré ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause sauf si celle-ci intervient dans le cadre faisant jouer une clause de maintien des garanties, tel que défini au titre IV du contrat d'assurance ;
- en cas de décès du salarié.

L'entreprise ou l'organisme assureur disposent de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite. »

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CGC,

En vigueur étendu

Le point 2 « Garanties du régime de prévoyance complémentaire » de la partie A de l'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par le nouveau point 2 suivant :

« 2. Garanties du régime de prévoyance complémentaire

Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après sous réserve des clauses et conditions de garantie figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement de base)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	130 % TA et TB
Marié ou pacsé	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Si le participant à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état	40 % TA et 90 % TB (3)

d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de base excédant le plafond de la sécurité sociale)
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ».	
(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente.	
(3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2011.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CGC,

En vigueur étendu

L'article 6.A de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est partiellement abrogé (8e paragraphe et tableau de garanties) et est remplacé par les nouvelles dispositions de l'article 6.A de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres ».

Dispositions annulées :

« Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, sous réserve des clauses et conditions de garanties figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'IPGM groupe Mornay. Celui-ci est joint en annexe I (1) aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions générales.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base limité à TA et TB)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Si le participant à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 10	40 % TA et 90 % TB

jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Nouvelles dispositions :

« Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, sous réserve des clauses et conditions de garanties figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I (1) aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions générales. »

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base limité à TA et TB)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Si le participant à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2011.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

(1) Cette annexe ayant été modifiée par différents accords est devenue le tableau "Garanties de prévoyance complémentaire".

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés

SDB ;
SNMB ;
SLBC.
FNSS CFDT ;
FO pharmacie ;
FNIC CGT ;
FSS CFTC ;
FFASS CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 se sont réunis afin de modifier l'article 6 dans ses points A, B, et D de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres » au 1er janvier 1997 de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 6, points A, B et D, de l'annexe IV est modifié comme suit . L'article 6, point C, n'est pas modifié.

Nouveau texte :

« Article 6.A

(Modifié par avenant du 2 décembre 2010)

Le régime obligatoire de prévoyance est conclu dans le cadre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83-1° quater du code général des impôts ; il est généralisé à tout le personnel cadre et assimilé au sens de la présente convention collective des entreprises visées au champ d'application de la convention collective (quelle que soit la nature du contrat, et même si le contrat de travail est suspendu, tout salarié cadre et assimilé inscrit à l'effectif de l'entreprise étant concerné).

L'adhésion des entreprises au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective adhérant à un organisme de leur choix doivent s'assurer que les garanties soient au moins égales à celles définies à la convention du régime de prévoyance de branche (annexée au présent accord).

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont choisi en qualité d'organisme assureur désigné l'IPGM groupe Mornay.

L'IPGM constitue un comité de gestion comprenant, d'une part, les représentants des participants et des adhérents en nombre égal et, d'autre part, ceux de l'IPGM. Son fonctionnement est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tous renseignements statistiques compatibles avec une saine gestion. Il est habilité à prendre les dispositions nécessaires à la constitution d'un fonds social.

Les entreprises employant des salariés cadres et assimilés relevant de la convention collective sont tenues d'adhérer à l'IPGM groupe Mornay, et d'y affilier la totalité de leurs salariés cadres et assimilés cadres régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en application du présent accord de branche sous réserve des dispositions de l'article 6.C.

Les partenaires sociaux rappellent les niveaux de responsabilité et de technicité des emplois des catégories cadres et assimilés et qui justifient les niveaux des contributions patronales instaurées.

Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, sous réserve des clauses et conditions de garanties figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions générales.

garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base limité à TA et TB)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Si le participant a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ».	
(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente.	
(3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Article 6.B

Les cotisations du risque décès ou IAD (invalidité absolue et définitive) sur la tranche A sont à la charge exclusive de l'entreprise. Les autres cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

- tranche A : 2,14 % pour la part employeur et 0,36 % pour la part salarié ;
- tranche B : 2,26 % pour la part employeur et 1,34 % pour la part salarié.

Garantie et niveau des prestations

Garantie	Total		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès Décès de base Invalidité absolue et définitive Décès accidentel	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %	-	0,52 %
Incapacité de travail (y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la charge de l'entreprise)	0,66 %	1,25 %	0,43 %	0,85 %	0,23 %	0,40 %
Invalidité	0,28 %	0,62 %	0,17 %	0,37 %	0,11 %	0,25 %
Maternité	0,06 %	0,43 %	0,04 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Total	2,50 %	3,60 %	2,14 %	2,26 %	0,36 %	1,34 %

Suspension des garanties

Les garanties sont suspendues de plein droit dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance soit pour les salariés qui ne perçoivent aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise, soit par exemple pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-92 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès sa reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées à l'article 15.B du contrat cadre d'assurance.

A titre d'exemples, les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie de personnel assuré ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause sauf si celle-ci intervient dans le cadre faisant jouer une clause de maintien des garanties, tel que défini au titre IV du contrat d'assurance ;
- en cas de décès du salarié.

Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur disposent de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite.

Article 6.D

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux devront réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné et se réuniront à cette fin au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera le délai susvisé de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie des régimes conventionnels.

La commission paritaire de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers entendra annuellement le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres auprès de l'institution de prévoyance groupe Mornay (IPGM), gestionnaire en place des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres. Ce rapport détaille et regroupe les comptes de résultat de l'organisme désigné ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En référence à l'avenant du 30 janvier 2008 concernant le régime de prévoyance, la commission paritaire décide de prolonger la désignation de l'IPGM, gestionnaire en place du régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés cadres jusqu'au 31 décembre 2012. »

Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

Avenant du 23 avril 2012

[En vigueur non étendu](#)

L'annexe I « Régime de prévoyance au 1er janvier 1997 (non-cadres) » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogée dans ses points A, B, C, D, E et F et est remplacée par une nouvelle annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » points A, B, C, D, E, F et J, dans les termes ci-après :

Article 1er
En vigueur non étendu

L'annexe I est désormais rédigée comme suit : voir annexe I

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2013 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Annexe I Régime de prévoyance des salariés non-cadres

A. Préambule

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a organisé un appel d'offres :

- en vue de réexaminer la désignation, à compter du 1er janvier 2013, de l'organisme d'assurance chargé d'assurer le régime de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés non cadres des entreprises rentrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ;
- et afin de s'assurer que l'organisme assureur qu'elle désignera fournira aux entreprises de la branche et à l'ensemble de leurs salariés non cadres le meilleur service, dans un objectif social et de solidarité, en ce qui concerne notamment :
 - la qualité de la couverture des engagements ;
 - la solvabilité de l'assureur ou du groupe auquel il appartient ;
 - l'expérience en matière d'assurance collective prévoyance ;
 - la qualité de l'organisation administrative et des services offerts aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ;
 - sa capacité à assurer tous les salariés non cadres des entreprises, indépendamment du risque à couvrir ;
 - le caractère uniforme du tarif sans considération de l'âge des salariés, de leurs états de santé, du poste de travail occupé par les salariés, de la taille de l'entreprise ;
 - sa capacité à assurer un maintien du tarif pendant 3 ans consécutifs ;
 - les frais de chargement ;
 - le paiement pendant une certaine période de prestations, indépendamment du paiement des cotisations dues en cas de rupture du contrat de travail ;
 - l'étendue de la couverture accordée qui n'est pas proportionnelle au montant des cotisations versées ;
 - la participation des assurés aux excédents techniques et financiers ;
 - la qualité des contrats d'assurance proposés aux entreprises de la branche au regard d'exigences demandées par les partenaires sociaux ;
 - la qualité des informations et documents remis aux entreprises adhérentes, salariés et anciens salariés ;
 - la qualité des moyens mis en oeuvre pour l'adhésion des entreprises de la branche ;
 - la qualité des statistiques et éléments que l'assureur devra fournir à la commission paritaire nationale.

Cette procédure de mise en concurrence a été réalisée dans le respect des principes de transparence, d'égal accès, d'impartialité et de non-discrimination.

A ce titre :

- la commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a publié un avis d'appel public à la concurrence à compter du 23 septembre 2011 pendant 3 semaines dans une publication professionnelle du secteur des entreprises d'assurance, " L'argus de l'assurance " ;
- les candidats ont été sélectionnés, sans possibilité de marge de négociation quant aux modalités de leur engagement, sur la base d'un barème de notation qui se décomposait en quatre parties, portées dans le dossier de candidature, à savoir :
 - activité et environnement du candidat ;
 - solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;
 - expérience du candidat en matière d'assurance collective obligatoire ;
 - réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a ainsi organisé une mise en concurrence entre l'organisme assureur jusqu'à présent désigné, l'IPGM (groupe Mornay), et toute entreprise d'assurance habilitée à pratiquer des opérations d'assurance en France pour les risques décès et arrêt de travail.

La commission paritaire nationale s'est prononcée sur le choix de l'organisme assureur, le 2 février 2012, sur la base d'un rapport établi, pour les organisations syndicales signataires du présent avenant.

Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux comparatifs des réponses apportées ainsi que, pour chaque candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions.

La commission paritaire nationale a élaboré son rapport avec l'assistance d'un actuaire conseil indépendant et d'un avocat.

Pour chacune des rubriques du cahier des charges donnant lieu à notation, l'actuaire conseil et l'avocat ont présenté à la commission paritaire nationale leur proposition de notation basée sur les critères précédemment convenus et annoncés aux candidats.

La note des experts pouvant être amendée, le cas échéant, par chaque organisation syndicale, après argumentation, dans une limite prédéfinie, une note finale a été établie pour chaque candidat.

C'est dans ce contexte que le présent avenant destiné à améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés est négocié.

B. Bénéficiaires

En vigueur non étendu

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective appartenant à la catégorie de ceux qui ne sont pas affiliés au régime des cadres au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 définis ci-après comme « non-cadres ».

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

C. Garanties de prévoyance complémentaire

En vigueur non étendu

Les salariés tels que définis au B ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès l'organisme assureur désigné, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Garantie	Niveau des prestations (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
Décès	
Décès de base. - Invalidité absolue et définitive	
En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille.	
En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	130 % TA et TB
Marié ou pacsé	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % TA et TB
Décès accidentel	
Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail	
Si l'assuré a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail.	40 % TA et 90 % TB
Si l'assuré a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail.	
En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.	
Invalidité	
Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité	
En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de base excédent le plafond de la sécurité sociale)
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille " marié " ou " pacsé " ou bien " célibataire ", " veuf ou divorcé avec personne à charge ".	
(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente.	
(3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite de 1/4.	

D. Cotisations du régime de prévoyance et répartition

En vigueur non étendu

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche A et à la tranche B et actuellement fixé à 2 %.

Le financement du régime est à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

(En pourcentage.)

Garantie	COTISATION	
	TA	TB
Décès		
Décès de base	0,30	0,30
Incapacité absolue et définitive		
Décès accidentel		
Incapacité de travail		
(y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,55 % pour la TA et 0,55 % pour la TB à la charge de l'entreprise)	1,36	1,35
Incapacité	0,34	0,34
Maternité	-	0,01
- - - Total	2	2

Les taux de cotisations sont maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constantes.

E. Mutualisation du régime

En vigueur non étendu

1. Désignation de l'assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule (A), les parties au présent avenant ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire nationale se réunira régulièrement et au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie du régime conventionnel dans le cadre de protocole de délégation de gestion à intervenir avec l'organisme assureur désigné.

2. Adhésion des entreprises : clause de migration obligatoire

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale, ainsi que celles qui y ont adhéré ;

- et l'affiliation des salariés non cadres de ces entreprises, auprès de l'organisme assureur désigné au point E.1, ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné au point E.1, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les laboratoires ayant souscrit un contrat de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés non cadres auprès d'un autre organisme assureur quels que soient les niveaux et conditions de garanties par rapport à celles définies par le présent avenant.

L'adhésion de ces entreprises doit prendre effet, au plus tard, à la date d'échéance de leur contrat d'assurance en cours qui suit l'entrée en vigueur du présent avenant.

3. Sinistres en cours à la date de la résiliation pour changement d'organisme assureur

Dans le cas où un assureur couvre déjà les sinistres intervenus, selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin " complétée par la loi du 17 juillet 2001 :

- cet organisme reste redevable des prestations dues ou en cours de service à leur niveau atteint à la date de résiliation du contrat d'assurance ;

- le changement d'assureur est par principe sans effet sur la prise en charge par l'assureur résilié des prestations à naître, par exemple au titre du maintien de la garantie décès, lorsque le salarié perçoit ou ouvre droit à des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par ce précédent organisme d'assurance.

Parallèlement, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné au point E.1 prend en charge, dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur :

- la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ;

- la revalorisation des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès.

Cette prise en charge intervient à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat de l'assureur désigné au point E.1 ci-dessus, sous réserve de lui présenter la liste détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme assureur désigné au point E.1 prendra en charge également l'intégralité des prestations en cours de service, au jour de l'adhésion de

l'entreprise au contrat, à condition :

- que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires ;
 - que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application des articles 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
 - et sous réserve que ledit montant soit conforme aux règles de provisionnement et donc accepté par l'organisme assureur désigné au point E.1 ci-dessus.
- Dans tous les cas, pour les entreprises qui vont rejoindre l'organisme assureur désigné au point E.1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ancien assureur, en application de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite "loi Evin", et des éventuelles évolutions qui seraient intervenues d'ici à la date de principe d'adhésion obligatoire, sera financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme assureur désigné au point E.1.

4. Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur désigné, décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur seront prises en charge par l'organisme résilié au niveau atteint à cette même date.

Le nouvel assureur désigné aura à sa charge la revalorisation de ces rentes prévues contractuellement à compter de la date de reprise du risque.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance au niveau atteint, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

F. Communication et information

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié étant précisé que la rédaction de cette notice d'information incombe à l'organisme assureur désigné.

G. Comptes de résultat

En vigueur non étendu

Les comptes de résultat du régime seront établis par l'organisme assureur désigné, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis au comité de gestion, visé au point H, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

H. Comité de gestion

En vigueur non étendu

Il est créé un comité de gestion ayant pour objet le suivi du régime conventionnel de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, ou y ayant adhéré.

Ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur.

I. Portabilité des droits de prévoyance

En vigueur non étendu

1. Généralités

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

2. Mise en oeuvre et déroulement de la portabilité

L'employeur doit informer le salarié dont le contrat est rompu du dispositif de maintien des garanties dont il bénéficiait en tant que salarié.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- à la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit, et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date de résiliation de l'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

3. Traitement de base du maintien des garanties de prévoyance

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées au point C du présent avenant seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4. Financement du dispositif de portabilité

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application de l'article 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

J. Suspension et cessation des garanties et contrôle médical

En vigueur non étendu

1. Conditions de suspension des garanties

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Le salarié dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (y compris les cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption faisant l'objet d'indemnités versées par la sécurité sociale ou la caisse d'allocation familiale ou de maintien de salaire, par subrogation ou non, versé par l'employeur) bénéficie de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance.

A l'inverse, les garanties sont suspendues de plein droit lorsque aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise n'est versée pour les salariés qui sont, par exemple, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'assureur désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Un maintien des garanties décès pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et non rémunéré peut être proposé, à titre onéreux, sur demande expresse de l'entreprise auprès de l'assureur désigné.

2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

A titre d'exemple les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie des non-cadres ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail du salarié quelle qu'en soit la cause, sauf si celle-ci intervient dans le cadre de la clause de maintien des garanties, tel que défini ci-avant ;
- en cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale ;
- en cas de décès du salarié.

3. Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur dispose de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'incapacité. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite.

Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers sont abrogés et sont remplacés par les nouvelles dispositions des articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D, 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 », dans les termes de l'article 1er du présent avenant.

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 » est par ailleurs complété, après l'article 6. E, des articles 6.F, 6.G, 6.H et 6.J dans les termes de l'article 2 du présent avenant.

Les autres dispositions de l'article 6 restent inchangées.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 » sont désormais rédigés comme suit :

« Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 2013

A. - Préambule

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a organisé un appel d'offres :

- en vue de réexaminer la désignation, à compter du 1er janvier 2013, de l'organisme d'assurance chargé d'assurer le régime de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés cadres et assimilés cadres des entreprises rentrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ;
 - et afin de s'assurer que l'organisme assureur qu'elle désignera fournira aux entreprises de la branche et à l'ensemble de leurs salariés cadres et assimilés cadres le meilleur service, dans un objectif social et de solidarité, en ce qui concerne notamment :
 - la qualité de la couverture des engagements ;
 - la solvabilité de l'assureur ou du groupe auquel il appartient ;
 - l'expérience en matière d'assurance collective prévoyance ;
 - la qualité de l'organisation administrative et des services offerts aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ;
 - sa capacité à assurer tous les salariés des entreprises, relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, indépendamment du risque à couvrir ;
 - le caractère uniforme du tarif sans considération de l'âge des salariés, de leurs états de santé, du poste de travail occupé par les salariés, de la taille de l'entreprise ;
 - sa capacité à assurer un maintien du tarif pendant 3 ans consécutifs ;
 - les frais de chargement ;
 - le paiement pendant une certaine période de prestations, indépendamment du paiement des cotisations dues en cas de rupture du contrat de travail ;
 - l'étendue de la couverture accordée qui n'est pas proportionnelle au montant des cotisations versées ;
 - la non-possibilité de suspendre ni dénoncer l'adhésion d'une entreprise en raison du défaut de paiement des cotisations par une entreprise ;
 - la participation des assurés aux excédents techniques et financiers ;
 - la qualité des contrats d'assurance proposés aux entreprises de la branche au regard d'exigences demandées par les partenaires sociaux ;
 - la qualité des informations et documents remis aux entreprises adhérentes, salariés et anciens salariés ;
 - la qualité des moyens mis en oeuvre pour l'adhésion des entreprises de la branche ;
 - la qualité des statistiques et éléments que l'assureur devra fournir à la commission paritaire nationale.
- Cette procédure de mise en concurrence a été réalisée dans le respect des principes de transparence, d'égal accès, d'impartialité et de non-discrimination.

A ce titre :

- la commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a publié un avis d'appel public à la concurrence à compter du 23 septembre 2011 pendant 3 semaines dans une publication professionnelle du secteur des entreprises d'assurance, " L'argus de l'assurance " ;
- les candidats ont été sélectionnés, sans possibilité de marge de négociation quant aux modalités de leur engagement, sur la base d'un barème de notation qui se décomposait en quatre parties, portées dans le dossier de candidature, à savoir :
- activité et environnement du candidat ;
- solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;
- expérience du candidat en matière d'assurance collective obligatoire ;
- réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a ainsi organisé une mise en concurrence entre l'organisme assureur jusqu'à présent désigné l'IPGM (groupe Mornay) et toute entreprise d'assurance habilitée à pratiquer des opérations d'assurance en France pour les risques décès et arrêt de travail. La commission paritaire nationale s'est prononcée sur le choix de l'organisme assureur, le 2 février 2012, sur la base d'un rapport établi pour les organisations syndicales signataires du présent avenant.

Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux comparatifs des réponses apportées ainsi que, pour chaque candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions.

La commission paritaire nationale a élaboré son rapport avec l'assistance d'un actuaire conseil indépendant et d'un avocat.

Pour chacune des rubriques du cahier des charges donnant lieu à notation, l'actuaire conseil et l'avocat ont présenté à la commission paritaire nationale leur proposition de notation basée sur les critères précédemment convenus et annoncés aux candidats.

La note des experts pouvant être amendée, le cas échéant, par chaque organisation syndicale, après argumentation, dans une limite prédéfinie, une note finale a été

établie pour chaque candidat.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les présentes dispositions ont été adoptées eu égard aux spécificités des conditions d'exercice des fonctions des bénéficiaires, ainsi qu'aux modalités de rémunération dont ils bénéficient dans le cadre des contraintes engendrées par l'exercice de leur activité, des responsabilités assumées et des compétences ou techniques requises par les emplois visés.

C'est dans ce contexte que le présent avenant destiné à améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés est négocié.

B. - Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective appartenant à la catégorie de ceux qui sont affiliés au régime des cadres au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 définis ci-après comme " cadres ".

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

C. - Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au B ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Garantie	Niveau des prestations (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
Décès	
Décès de base. - Invalidité absolue et définitive	
En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille.	
En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel	
Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail	
Si l'assuré a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail.	40 % TA et 90 % TB
Si l'assuré a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail.	
En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.	
Invalidité	
Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité	
En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille " marié " ou " pacsé " ou bien " célibataire ", " veuf ou divorcé avec personne à charge ".	
(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente.	
(3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

D. - Cotisations du régime de prévoyance et répartition

Les cotisations du risque décès ou IAD (invalidité absolue et définitive) sur la tranche A sont à la charge exclusive de l'entreprise.

Les autres cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

- tranche A : 2,14 % pour la part employeur et 0,36 % pour la part salarié ;
- tranche B : 2,26 % pour la part employeur et 1,34 % pour la part salarié.

(En pourcentage.)

Garantie	Total		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès						
Décès de base	1,50	1,30	1,50	0,78	-	0,52
Invalidité absolue et définitive						
Décès accidentel						
Incapacité de travail (y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la charge de l'entreprise)	0,66	1,25	0,43	0,85	0,23	0,40
Invalidité	0,28	0,62	0,17	0,37	0,11	0,25
Maternité	0,06	0,43	0,04	0,26	0,02	0,17
- - - Total	2,50	3,60	2,14	2,26	0,36	1,34

Les taux de cotisations sont maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constantes.

E. - Mutualisation du régime

1. Désignation de l'assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule (A), les parties au présent avenant ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire nationale se réunira régulièrement et au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie du régime conventionnel dans le cadre du protocole de délégation de gestion à intervenir avec l'organisme assureur désigné.

2. Adhésion des entreprises : clause de migration obligatoire

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale, ainsi que celles qui y ont adhéré ;

- et l'affiliation des salariés cadres de ces entreprises, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E. 1 ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E. 1, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les laboratoires ayant souscrit un contrat de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés cadres auprès d'un autre organisme assureur, quels que soient les niveaux et conditions de garanties par rapport à celles définies par le présent avenant.

L'adhésion de ces entreprises doit prendre effet, au plus tard, à la date d'échéance de leur contrat d'assurance en cours qui suit l'entrée en vigueur du présent avenant.

3. Sinistres en cours à la date de la résiliation pour changement d'organisme assureur

Dans le cas où un assureur couvre déjà les sinistres intervenus, selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin " complétée par la loi du 17 juillet 2001 :

- cet organisme reste redevable des prestations dues ou en cours de service à leur niveau atteint à la date de résiliation du contrat d'assurance ;

- le changement d'assureur est par principe sans effet sur la prise en charge par l'assureur résilié des prestations à naître, par exemple au titre du maintien de la garantie décès, lorsque le salarié perçoit ou ouvre droit à des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par ce précédent organisme

d'assurance.

Parallèlement, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné à l'article E. 1 prend en charge, dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur :

- la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ;
- la revalorisation des bases de calculs des prestations relatives à la couverture du risque décès.

Cette prise en charge intervient à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat de l'assureur désigné à l'article E. 1 ci-dessus, sous réserve de lui présenter la liste détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme assureur désigné à l'article E.1 prendra en charge également l'intégralité des prestations en cours de service, au jour de l'adhésion de l'entreprise au contrat, à condition :

- que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires ;
- que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application de l'article 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- et sous réserve que ledit montant soit conforme aux règles de provisionnement et donc accepté par l'organisme assureur désigné à l'article E.1 ci-dessus.

Dans tous les cas, pour les entreprises qui vont rejoindre l'organisme assureur désigné à l'article E. 1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ancien assureur, en application de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin " et des éventuelles évolutions qui seraient intervenues d'ici la date de principe d'adhésion obligatoire, sera financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme assureur désigné à l'article E. 1.

4. Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur désigné, décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur seront prises en charge par l'organisme résilié au niveau atteint à cette même date.

Le nouvel assureur désigné aura à sa charge la revalorisation de ces rentes prévues contractuellement à compter de la date de reprise du risque.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance au niveau atteint, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin. »

Article 2 En vigueur non étendu

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 2013 » est complété par les articles 6.F, 6.G, 6.H, 6.I et 6.J dans les termes ci-après :

F. - Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié étant précisé que la rédaction de cette notice d'information incombe à l'organisme assureur désigné.

G. - Comptes de résultat

Les comptes de résultat du régime seront établis par l'organisme assureur désigné, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis au comité de gestion, visé à l'article H, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

H. - Comité de gestion

Il est créé un comité de gestion ayant pour objet le suivi du régime conventionnel de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective des laboratoires de biologies médicales extrahospitalier, ou y ayant adhéré.

Ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur.

I. - Portabilité des droits de prévoyance

1. Généralités

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

2. Mise en oeuvre et déroulement de la portabilité

L'employeur doit informer le salarié dont le contrat est rompu du dispositif de maintien des garanties dont il bénéficiait en tant que salarié.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- à la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit, et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date de résiliation de l'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

3. Traitement de base du maintien des garanties de prévoyance

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées à l'article C du présent avenant seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4. Financement du dispositif de portabilité

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application de l'article 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

J. - Suspension et cessation des garanties et contrôle médical

1. Conditions de suspension des garanties

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Le salarié dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (y compris les cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption faisant l'objet d'indemnités versées par la sécurité sociale ou la caisse d'allocation familiale ou de maintien de salaire, par subrogation ou non, versé par l'employeur) bénéficie de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance.

A l'inverse, les garanties sont suspendues de plein droit lorsque aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise n'est versée pour les salariés qui sont, par exemple, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'assureur désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Un maintien des garanties décès pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et non rémunéré peut être proposé, à titre onéreux, sur demande expresse de l'entreprise auprès de l'assureur désigné.

2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

A titre d'exemple les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie des cadres ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail du salarié quelle qu'en soit la cause, sauf si celle-ci intervient dans le cadre de la clause de maintien des garanties, tel que défini ci avant ;
- en cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale.
- en cas de décès du salarié.

3. Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur dispose de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite. »

Article 3 En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4 En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2013 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 10 mai 2012.

Syndicat de la biologie libérale européenne

91, rue du Faubourg-Saint-Honoré

75008 Paris

Monsieur, Madame,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous venons par la présente vous notifier l'intention de notre syndicat d'adhérer à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, ainsi qu'à tous ses avenants.

A toutes fins utiles, nous vous informons procéder à une notification similaire auprès des autres syndicats représentatifs et des organisations patronales, signataires et adhérents de cette convention.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-8 du code du travail et 32 de ladite convention collective nationale, la présente fera l'objet d'un dépôt auprès du tribunal d'instance de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Nous vous prions de croire, Monsieur, Madame, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Le SDB ;

Le SLBC,

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie,

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 4 « Recouvrement des cotisations », la référence à l'ancienne adresse de l'OPCA PL qui était : (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) est supprimée et remplacée par la référence à la nouvelle adresse suivante : (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 1).

Article 2

En vigueur étendu

Le dernier tiret de l'alinéa 1 de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« - les frais de consultation d'experts, portant sur un ou de thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire visée à l'article L. 2261-19 du code du travail, ou encore par la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, dans les conditions prévues au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme. ».

Article 3

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Dans l'hypothèse où en fin d'année civile le montant des dépenses engagées sur l'année civile de référence (exemple : l'année 2013) serait inférieur au montant de la collecte de cotisations de cette même année (exemple : l'année 2013), les parties conviennent d'affecter la différence comme suit :

- dans la limite d'un montant de 60 000 € :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives

d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles ;
 - et pour le solde, s'il y a lieu, aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes.
 Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de salariés utiliseront les fonds qui leur seront directement affectés pour financer des actions en faveur du développement du paritarisme, ce qui vise notamment :
 - les services d'experts auxquels les organisations syndicales représentatives pourraient avoir recours pour mieux préparer les réunions ;
 - les frais de promotion des métiers de la branche ;
 - les actions d'information et de sensibilisation des salariés ou des entreprises sur les dispositions conventionnelles.
 Chaque organisation syndicale représentative devra rendre compte chaque année au plus tard le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et devra remettre les justificatifs correspondants au trésorier de l'association de gestion des fonds du paritarisme pour obtenir dans les limites précitées le remboursement des dépenses correspondantes.
 Les sommes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes. »

Article 4
 En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.
 Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.
 L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.
 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de l'accord collectif de branche du financement du paritarisme du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009.

Avenant n° 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite

- Le SNMB ;
- Le SLBC ;
- Le SDB,
- La FNIC CGT ;
- La FFASS CFE-CGC ;
- La FSS CFTC ;
- La CGT-FO pharmacie,

Article 1er
 En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 e « Indemnité conventionnelle de départ à la retraite » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :
 « Tout salarié justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite, sous réserve de respecter le délai-congé qui lui incombe.
 Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé comme indiqué à l'annexe II.
 Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la forme la plus avantageuse pour le salarié :
 - soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent le terme du contrat de travail ;
 - soit 1/3 des 3 derniers mois, étant précisé dans ce cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.
 Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif au titre du contrat de travail en cours, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel. »

Article 2
 En vigueur étendu

L'annexe II « Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres » est abrogée et est remplacée par la nouvelle annexe II « Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres » ci-après :

« Annexe II
 Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

L'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue à l'article 21, paragraphe e, sera calculée selon le tableau suivant :

Temps de présence du salarié dans le laboratoire, à la date de son départ,	Montant de l'indemnité exprimée en mois de salaire,
---	--

soit « T » ce temps	soit « R » cette indemnité
Si T < 2 ans	Aucune
Si 2 inférieur ou égal à T < 3	R = 0,2 mois
Si 3 inférieur ou égal à T < 4	R = 0,3 mois
Si 4 inférieur ou égal à T < 5	R = 0,4 mois
Si 5 inférieur ou égal à T < 10	R = 1 mois
Si 10 inférieur ou égal à T < 15	R = 1,5 mois
Si 15 inférieur ou égal à T < 20	R = 2 mois
Si 20 inférieur ou égal à T < 25	R = 2,5 mois
Si 25 inférieur ou égal à T < 30	R = 3 mois
Si 30 inférieur ou égal à T < 35	R = 3,5 mois
Si T supérieur ou égal à 35	R = 4 mois

Article 3
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4.2 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV « Cadres » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« 2. Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Le paragraphe e de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective et l'annexe II s'appliquent. »

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.
Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.
L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FFASS CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Au regard de la publication au Journal officiel du 31 mai 2013 de la loi n° 2013-442 du 30 mai 2013 portant réforme de la biologie médicale, ratifiant et complétant l'ordonnance n° 2010-49 du 13 janvier 2010 relative à la biologie médicale, les parties soussignées ont décidé de modifier le titre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

En conséquence il a été convenu qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le titre « Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers » est abrogé et remplacé par le titre « Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

Article 2
En vigueur étendu

A l'article 1er des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, la référence aux « laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers » est remplacée par la référence aux « laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

Article 3
En vigueur étendu

La référence au point a de l'article 5 « Délégués du personnel » des dispositions générales de la convention collective aux « Laboratoires d'analyses médicales » est remplacée par la référence aux « Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

En outre, les dispositions du point c de l'article 5 « Délégués du personnel » des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« c) Le dépouillement du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal contresigné par tous les membres du bureau de vote en six exemplaires au moins. Un des exemplaires sera remis aux délégués du personnel élus, le deuxième exemplaire sera affiché sur le panneau réservé aux communications des délégués du personnel, le troisième exemplaire sera conservé par la direction, deux exemplaires seront transmis dans les 15 jours par l'employeur à l'inspecteur du travail et un exemplaire au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans le cadre de la représentativité syndicale.

Les électeurs peuvent assister librement au dépouillement s'ils le souhaitent. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 6 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Les ressources du comité d'entreprise sont assurées conformément aux dispositions légales. Toutefois les sommes versées par l'employeur pour le financement des oeuvres sociales ne seront pas inférieures à 1 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée. »

Article 5

En vigueur étendu

A l'article 11 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux articles « L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du code du travail ».

En outre à l'article 11 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux « 40 heures de travail par semaine » est remplacée par la référence à « 35 heures de travail par semaine ».

Ainsi les dispositions de l'alinéa 1, de l'article 11 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions des articles L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du code du travail, les salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures de travail par semaine. »

L'alinéa 2 n'est pas modifié.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 15 « Bulletin de paie » des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bulletins de paie ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés conformément aux dispositions légales et notamment aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève ou à l'activité de représentation du personnel ne devra figurer sur le bulletin de paie. »

Article 7

En vigueur étendu

A l'article 16 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux articles « L. 122-25 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 1225-1 et suivants du code du travail. »

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 17 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout salarié âgé de 16 ans à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de la réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur 1 mois au moins à l'avance en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Pour une absence de plus de 5 jours le réserviste salarié est tenu de recueillir, sauf exception prévue par les dispositions légales, l'accord de son employeur avec un préavis de 1 mois en précisant également la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir.

Le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Le salarié retrouve son précédent emploi à l'issue de la période exécutée.

En outre les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droit aux prestations sociales. »

Article 9
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.
Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.
L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe XI de la convention collectivesont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.
« Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicales extra-hospitaliers des délégués syndicaux sont modifiés de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux

1.1. Indemnité forfaitaire de déplacement : 40 € par jour.

1.2. Forfait repas (hors petit déjeuner) : 40 € par repas.

1.3. Nuitée et petit déjeuner (1) : 180 €.

1.4. Remboursement des frais de transport (hors Paris) :

- soit billet de train de 2e classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour ;

- soit au tarif le plus économique entre le train 1re classe ou l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour.

Auquel s'ajoute un remboursement de frais entre le domicile du participant et la gare ou l'aéroport de départ :

- trajet 0,50 € du kilomètre (aller/ retour) ;

- frais de parking sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée du titre de transport.

1.5. Remboursement biologiste pour perte de ressources : 330 €.

1.6. Remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions. L'employeur devra joindre à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une copie du bulletin de salaire de décembre de l'année N - 1 du salarié.

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2014. »

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

(1) Remboursement sur justificatifs dans la limite du barème.

Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FFASS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

A la suite de la publication de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations sur le temps partiel visant notamment à définir :

- la ou les durées minimales de travail des salariés à temps partiel dans la branche ;
- les garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers ou permettant aux salariés de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- les dérogations possibles à la ou les durées minimales conventionnelles ;
- la rémunération des heures complémentaires ;
- la possibilité de conclure des avenants au contrat de travail à temps partiel permettant temporairement d'augmenter la durée de travail prévue au contrat.

A titre d'information, il est précisé que les partenaires sociaux se sont engagés par ailleurs à ouvrir des négociations sur les dispositions de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 autres que celles relatives au travail à temps partiel (mise en place d'une complémentaire santé, développement de la gestion professionnelle des emplois et des compétences, conditions de la mobilité volontaire sécurisée).

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers visés à l'article 1er de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Rappel des dispositions légales

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'article L. 3123-14-3 du code du travail prévoit toutefois qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, s'il comporte des garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les parties au présent accord ont considéré nécessaire de définir une telle durée.

2.2. Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

Ainsi, en vertu des dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée dans la branche en principe à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est toutefois fixée à 8 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers, eu égard notamment aux contraintes d'organisation du travail liées à ces emplois et à l'activité même des laboratoires. En effet, et à titre d'exemple de ces contraintes organisationnelles inhérentes à l'activité, les prélèvements sont majoritairement effectués le matin, et le ménage souvent en dehors des plages horaires d'ouverture des laboratoires au public.

2.3. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles visées à l'article 2.2 compatible avec ses études, peut être fixée au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

2.4. Dérogation sur demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles prévues à l'article 2.2 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées à l'article 2.2.

Cette demande est écrite et motivée.

La durée du travail des intéressés est définie par le contrat de travail.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle aux durées du temps de travail définies à l'article 2.2.

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit, sur le fondement des articles 2.2 et 2.4, une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) doivent bénéficier de garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers ou leur permettant de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article 2.1.

Ainsi, il ne peut être dérogé à la durée minimale légale rappelée à l'article 2.1, en application des articles 2.2 et 2.4, qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié concerné sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail rappelle cette obligation pour l'employeur.

Par ailleurs, en cas de demande de l'employeur de changer la répartition de la durée du travail, lorsque cela est prévu au contrat, le salarié à temps partiel peut refuser ce changement, sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit et communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14 du code du travail.

Il est rappelé qu'en cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance prévu par l'article 3 du chapitre III de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 11 octobre 1999.

Enfin, le refus d'accomplir des heures complémentaires pour un salarié à temps partiel ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement, y compris lorsque le contrat de travail prévoit la possibilité pour l'employeur de faire faire des heures complémentaires au salarié à temps partiel.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur peut en cas de nécessité proposer à un salarié à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par son contrat de travail.

Le refus par le salarié du complément d'heures proposé par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'acceptation du salarié est formalisée par la signature d'un avenant à son contrat de travail qui mentionne les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

A l'expiration de la période fixée par l'avenant au contrat de travail, la durée de travail du salarié sera celle initialement fixée au contrat de travail.

Une fois par an l'employeur interroge les salariés à temps partiel afin de connaître ceux susceptibles d'être intéressés, le cas échéant, par un complément d'heures.

C'est prioritairement à ces derniers que l'employeur propose, le cas échéant, un complément d'heures, pour autant que le complément d'heures concerne un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Si plusieurs salariés sont volontaires pour bénéficier d'un complément d'heures ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, l'employeur définit les critères objectifs retenus pour fixer l'ordre de priorité des bénéficiaires, en prenant notamment en compte la durée de travail contractuelle des intéressés, les charges de famille.

Les salariés qui n'ont pas pu bénéficier du complément d'heures peuvent demander à leur employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, les critères de priorité retenus par ce dernier. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre dans les mêmes formes.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus et du nombre d'avenants de compléments d'heures conclu en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

(1) Article 4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3123-15 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Un comité de suivi composé des signataires de l'accord sera mis en place par la commission paritaire de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers. Il assurera le suivi une fois par an de l'application de cet accord et rendra compte à la commission paritaire, qui prendra éventuellement les mesures permettant l'évolution ou l'adaptation du présent accord pour être en phase avec la réalité des entreprises.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

En outre, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de leur date d'entrée en vigueur. (1)

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'extension du présent accord sera sollicitée auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social par l'une des organisations signataires.

(1) Le deuxième tiret du quatrième alinéa de l'article 6 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L.2231-1 et suivants du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 « Temps partiel »

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FNSS CFDT ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FFASS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa est modifié comme suit :

« Les laboratoires de biologie médicale emploient une forte proportion de salariés occupés à temps partiel. Les parties conviennent des dispositions suivantes pour tenir compte à la fois des nouvelles contraintes légales, de la situation particulière de la profession et de la situation des salariés. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.1 « Définition. - Durée » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement. »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.4.2 « Rémunération » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les heures complémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par les dispositions légales. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.4.3 « Revalorisation » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. »

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.6 « Temps partiel annuel choisi » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et

la réduction du temps de travail sont abrogées.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.
Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.
L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Textes Salaires

Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006

Accord étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minima interprofessionnel de croissance (arrêté du 20 juillet 2006, art. 1er).

Le syndicat des biologistes (SDB) ;
Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;
La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ;
La fédération santé et sociaux CFTC ;
La FFASS CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers réunie le 31 mars 2006, il a été décidé une augmentation des salaires de 2,5 %.

Personnel d'entretien

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
100	8,261	1 253,02
135	8,289	1 257,19
150	8,317	1 261,44
160	8,343	1 265,44
170	8,382	1 271,30
180	8,400	1 274,03
200	8,455	1 282,37

Personnel de secrétariat

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
210	8,435	1 279,34
220	8,722	1 322,87
230	9,008	1 366,24
250	9,581	1 453,15
260	9,868	1 496,68
270	10,154	1 540,06

Personnel technique

Technicien C

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
240	9,295	1 409,77

Technicien B

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
240	9,295	1 409,77
250	9,581	1 453,15
270	10,154	1 540,06
280	10,441	1 583,59

290	10,727	1 626,96
-----	--------	----------

Technicien A

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
300	11,041	1 674,59
310	11,405	1 729,80
350	12,863	1 950,93

Cadres

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
400	14,678	2 226,21
500	18,359	2 784,51
600	22,051	3 344,48
800	29,409	4 460,46

Article 2
En vigueur étendu

Les parties s'engagent à rouvrir une négociation sur les salaires en septembre 2006.

Cette ouverture de négociation nécessite pour chaque représentant d'organisation syndicale représentative de se présenter à la réunion de septembre muni d'un mandat.

Rappel du SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2005 :

8,03 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 12 octobre 2007, art. 1er)*

Le syndicat des biologistes (SDB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ;

La fédération santé et sociaux CFTC,

Article 1
En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, réunie le 20 juin 2007, il a été décidé une augmentation des salaires de 2 %.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
100	8,426	1 278,00
135	8,455	1 282,37
150	8,483	1 286,61
160	8,510	1 290,71
170	8,540	1 295,26
180	8,568	1 299,51

200	8,624	1 308,00
-----	-------	----------

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
210	8,604	1 304,97
220	8,896	1 349,26
230	9,188	1 393,54
250	9,773	1 482,27
260	10,065	1 526,56
270	10,357	1 570,85

Personnel technique

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
Technicien C		
240	9,481	1 437,98
Technicien B		
240	9,481	1 437,98
250	9,773	1 482,27
270	10,358	1 571,00
280	10,650	1 615,29
290	10,941	1 659,42
Technicien A		
300	11,262	1 708,11
310	11,633	1 764,38
350	13,120	1 989,91

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
400	14,972	2 270,80
500	18,726	2 840,17
600	22,492	3 411,36
800	29,997	4 549,64

Rappel du SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2007 : 8,44 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 27 octobre 2008, art. 1er)

Le syndicat des biologistes (SDB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC).

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ;

La fédération santé et sociaux CFTC.

Article 1
En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 18 juin 2008, il a été décidé une augmentation des salaires de 3, 5 % jusqu'au coefficient 350 inclus, 2, 5 % pour les coefficients suivants.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
135	8, 751	1 327, 22
150	8, 780	1 331, 70
160	8, 808	1 335, 86
170	8, 839	1 340, 60
180	8, 868	1 344, 99
200	8, 926	1 353, 80

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
210	8, 905	1 350, 60
220	9, 208	1 396, 55
230	9, 510	1 442, 34
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84

Personnel informaticien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
210	8, 905	1 350, 60
220	9, 208	1 396, 55
230	9, 510	1 442, 34
240	9, 813	1 488, 30
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84
280	11, 023	1 671, 79
290	11, 324	1 717, 59

Personnel qualitatif

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
240	9, 813	1 488, 30
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84
280	11, 023	1 671, 79
290	11, 324	1 717, 59

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
Technicien C		
240	9, 813	1 488, 30
Technicien B		
240	9, 813	1 488, 30
250	10, 115	1 534, 09
270	10, 720	1 625, 84
280	11, 023	1 671, 79
290	11, 324	1 717, 59
Technicien A		
300	11, 656	1 767, 86
310	12, 040	1 826, 15
350	13, 579	2 059, 60

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
400	15, 346	2 327, 50
500	19, 194	2 911, 20
600	23, 054	3 496, 65
800	30, 747	4 663, 41

Tutorat (art. 2. 1. 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) :

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1 / 29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Coefficient de référence 100 : 1 322, 73 € pour 151, 67 heures par mois.

Rappel du SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2008 : 8, 71 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 novembre 2009, art. 1er).

Le syndicat des biologistes (SDB) ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;

La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Article unique

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 4 juin 2009, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % pour tous les coefficients au 1er juillet 2009 et de 0,5 % au 1er janvier 2010.

Personnel d'entretien

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
135	8,455	8,751	8,838	1 340,49
150	8,483	8,780	8,868	1 345,02
160	8,510	8,808	8,896	1 349,22
170	8,540	8,839	8,927	1 354,00
180	8,568	8,868	8,957	1 358,44
200	8,624	8,926	9,015	1 367,34

Personnel de secrétariat

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
210	8,604	8,905	8,994	1 364,10
220	8,896	9,208	9,300	1 410,51
230	9,188	9,510	9,605	1 456,77
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43

260	10,065	10,418	10,522	1 595,85
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10

Personnel informaticien

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
210	8,604	8,905	8,994	1 364,10
220	8,896	9,208	9,300	1 410,51
230	9,188	9,510	9,605	1 456,77
240	9,481	9,813	9,911	1 503,18
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43
260	10,065	10,418	10,522	1 595,85
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10
280	10,650	11,023	11,133	1 688,51
290	10,942	11,324	11,438	1 734,76

Personnel qualicien

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
240	9,481	9,813	9,911	1 503,18
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43
260	10,065	10,418	10,522	1 595,85
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10
280	10,650	11,023	11,133	1 688,51
290	10,942	11,324	11,438	1 734,76

Personnel infirmier

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43
260	10,065	10,418	10,522	1 595,85
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
Technicien C				
240	9,481	9,813	9,911	1 503,18
Technicien B				
240	9,481	9,813	9,911	1 503,18
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10
280	10,650	11,023	11,133	1 688,51
290	10,942	11,324	11,438	1 734,76
Technicien A				
300	11,262	11,656	11,773	1 785,54
310	11,633	12,040	12,161	1 844,41
350	13,120	13,579	13,715	2 080,19

Classification des cadres

Base : 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
400	14,972	15,346	15,500	2 350,85
500	18,726	19,194	19,386	2 940,32
600	22,492	23,054	23,285	3 531,62
800	29,997	30,747	31,055	4 710,05

Tutorat

(art. 2.1.7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Coefficient de référence 100 : 1 335,96 € pour 151,67 heures par mois.

SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2009 : 8,82 €.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 6 août 2010, art. 1er)

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

La CGT-FO pharmacie ;

La CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 17 mars 2010, il a été décidé une augmentation des salaires de 0,9 % pour tous les coefficients au 1er avril 2010.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
135	8,963	1 359,42
150	8,992	1 363,82
160	9,022	1 368,37
170	9,053	1 373,07
180	9,083	1 377,62
200	9,141	1 386,42

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE OU 151, 67 HEURES / MOIS
210	9,120	1 383,23
220	9,431	1 430,40
230	9,739	1 477,11
250	10,359	1 571,15
260	10,670	1 618,32
270	10,980	1 665,34

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
210	9,120	1 383,23
220	9,431	1 430,40
230	9,739	1 477,11
240	10,051	1 524,44
250	10,359	1 571,15
260	10,670	1 618,32
270	10,980	1 665,34
280	11,290	1 712,35
290	11,598	1 759,07

Personnel qualitatif

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE OU 151, 67 HEURES / MOIS
240	10, 051	1 524, 44
250	10, 359	1 571, 15
260	10, 670	1 618, 32
270	10, 980	1 665, 34
280	11, 290	1 712, 35
290	11, 598	1 759, 07

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE OU 151, 67 HEURES / MOIS
250	10, 359	1 571, 15
260	10, 670	1 618, 32
270	10, 980	1 665, 34

Si une expérience est acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
240	10, 051	1 524, 44

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
240	10, 051	1 524, 44
250	10, 359	1 571, 15
270	10, 980	1 665, 34
280	11, 290	1 712, 35
290	11, 598	1 759, 07

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
300	11, 938	1 810, 64
310	12, 331	1 870, 24
350	13, 908	2 109, 43

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
400	15, 717	2 383, 80
500	19, 658	2 981, 53
600	23, 612	3 581, 23
800	31, 491	4 776, 24

Tutorat

(art. 2. 1. 7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1 / 29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Coefficient de référence 100 : 1 354, 72 € pour 151, 67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2010 : 8, 86 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 7 juillet 2011, art. 1er)

Le SNMB ;

Le SLBC ;

Le SDB,

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La CGT-FO pharmacie,

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers tenue le 24 mars 2011, il a été décidé une augmentation des salaires de 1,6 % pour tous les coefficients au 1er avril 2011.

Barème des salaires minima au 1er avril 2011

Base 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimUM
135	9,106	1 381,17

150	9,136	1 385,66
160	9,166	1 390,27
170	9,198	1 395,04
180	9,228	1 399,67
200	9,287	1 408,60

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
400	15,968	2 421,94
500	19,973	3 029,30
600	23,990	3 638,53
800	31,995	4 852,66

Coefficient de référence 100 : 1 376,40 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2011 : 9 €, soit 1 365,03 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)

Le SDB ;

Le SLBC,

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie,

Article 1er En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1,6 % pour tous les coefficients au 1er avril 2011.

Barème des salaires minima au 1er avril 2011

Base 35 heures par semaine ou 151,57 heures par mois

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
135	9,106	1 381,17
150	9,136	1 385,66
160	9,166	1 390,27
170	9,198	1 395,04
180	9,228	1 399,67
200	9,287	1 408,60

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
-------------	-----------------	-----------------

210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel qualicien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
400	15,968	2 421,94
500	19,973	3 029,30
600	23,990	3 638,53
800	31,995	4 852,66

Article 2
En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 0,4 % pour tous les coefficients au 1er septembre 2011.

Salaires minima au 1er septembre 2011

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
135	9,142	1 386,57
150	9,173	1 391,27
160	9,203	1 395,82
170	9,235	1 400,67
180	9,265	1 405,22
200	9,324	1 414,17

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,303	1 410,99
220	9,620	1 459,07
230	9,935	1 506,84
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,303	1 410,99

220	9,620	1 459,07
230	9,935	1 506,84
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,253	1 555,07

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
300	12,178	1 847,04
310	12,578	1 907,71
350	14,188	2 151,89

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
400	16,032	2 431,57
500	20,053	3 041,44
600	24,086	3 653,12
800	32,123	4 872,10

Coefficient de référence 100 : 1 381,91 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2011 : 9 €, soit 1 365,03 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 21 février 2014 - art. 1)

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

Le FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 4,35 % pour les coefficients de 135 à 200 et de 3,5 % pour les coefficients de 210 à 800 au 1er décembre 2013.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,540	1 446,93
150	9,572	1 451,79
160	9,603	1 456,49
170	9,637	1 461,64
180	9,668	1 466,35
200	9,730	1 475,75

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

Si expérience acquise de prélèvement des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,612	1 609,52

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,604	1 911,65
310	13,018	1 974,44
350	14,685	2 227,27

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	16,593	2 516,66
500	20,755	3 147,91
600	24,929	3 780,98
800	33,247	5 042,57

Tutorat (art. 2.1.7 « Accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP « Référent qualité » percevra une prime de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé, soit 74,29 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2013 : 9,43 €, soit 1 430,22 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Article 2
En vigueur étendu

La prochaine négociation sur les salaires aura lieu le jeudi 19 juin 2014.

Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 13 avril 2015 - art. 1)*

Le SDB ;

Le SLBC,

La FNSS CFDT ;

La CGT-FO pharmacie ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

unique
En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % de l'ensemble de la grille.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,635	1 461,34
150	9,668	1 466,35
160	9,699	1 471,05
170	9,733	1 476,20
180	9,765	1 481,06
200	9,827	1 490,46

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,725	1 474,99
220	10,057	1 525,35
230	10,389	1 575,70
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,725	1 474,99
220	10,057	1 525,35
230	10,389	1 575,70
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,730	1 930,76
310	13,148	1 994,16
350	14,832	2 249,57

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	16,759	2 541,84
500	20,963	3 179,46
600	25,178	3 818,75
800	33,579	5 092,97

Tutorat (art. 2.1.7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP « Référent qualité » percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé, soit 75,03 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2014 : 9,53 €, soit 1 445,38 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Textes Extensions

ARRETE du 20 novembre 1978

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion de ceux qui, à la date d'application du présent arrêté, sont liés par la convention collective nationale du personnel des organismes mutualistes du 2 février 1954 modifiée, les dispositions de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (trois annexes), à l'exclusion :

- de la phrase : " dans les laboratoires où le comité d'entreprise refusera d'assumer la gestion d'une partie des oeuvres sociales, un accord particulier devra intervenir pour fixer la contribution à verser au comité " figurant au dernier alinéa de l'article 6 ;

- de l'article 25 ;

- de l'article 26 ;

- de l'annexe I.

Le cinquième paragraphe de l'article 9 de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail.

L'article 17 de la convention est étendu sous réserve du respect de l'article L. 122-18 du code du travail.

L'article 18 de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-9, R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 20 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de cette convention collective (et de ses annexes) est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que ladite convention collective (et ses annexes) dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRÊTE du 8 février 1979

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 16 mai 1978 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 7 octobre 1981

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 6 juillet 1981 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 6 septembre 1983

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

L'avenant n° 1 du 1er décembre 1982 à la convention collective nationale susvisée ;

L'accord de salaires du 14 janvier 1983 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTE du 24 février 1984

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 1983 à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 26 octobre 1984

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant n° 4 du 1er mars 1984 à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 2 mai 1985

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 1er février 1985 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTE du 10 septembre 1986

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

- l'accord de salaires du 15 mai 1986 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;

- l'accord du 15 mai 1986 (frais de déplacement des délégués syndicaux) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 29 décembre 1986

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord de salaires du 24 septembre 1986 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 8 juillet 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord de salaires du 5 mars 1987 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTE du 21 décembre 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord de salaires du 18 septembre 1987 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTE du 27 avril 1988

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord de salaires du 22 janvier 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 29 septembre 1988

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1988, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 5 mai 1988 modifiant l'avenant n°4 à la convention collective susvisée;

Vu l'accord de salaires du 22 juin 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 20 août 1988;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 1988 modifiant l'avenant n°4 à la convention collective susvisée;

- l'accord de salaires du 22 juin 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTE du 4 novembre 1988

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 avril 1988, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'avenant n°5 du 22 juin 1988 (durée du travail) à la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 20 août 1988;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant n°5 du 22 juin 1988 à la convention collective susvisée.

ARRÊTE du 9 mars 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 novembre 1988, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 8 novembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 26 janvier 1989 et 11 février 1989;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 3 novembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTE du 21 avril 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 mars 1989, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 19 janvier 1989 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 23 mars 1989;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord de salaires du 19 janvier 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTE du 10 janvier 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 avril 1989, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord de salaires du 22 juin 1989 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 7 décembre 1989;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

[En vigueur](#)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord de salaires du 22 juin 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTE du 9 février 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 septembre 1989, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 22 juin 1989 modifiant l'article 9 de la convention collective nationale susvisée;

Vu l'accord du 22 juin 1989 modifiant l'article 15 de la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 27 décembre 1989;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

l'accord du 22 juin 1989 modifiant l'article 9 (Durée du travail) de la convention collective susvisée ;

Le point b) : "repos compensateur à 50 p.100" du troisième paragraphe de l'accord est étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail tel qu'il a été modifié par l'article 1er de la loi n°90-9 du 2 janvier 1990.

l'accord de salaires du 22 juin 1989 modifiant l'article 15 (Bulletin de paie) de la convention collective susvisée.

ARRÊTE du 16 août 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 août 1990, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 20 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 4 juillet 1990;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 20 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTE du 14 août 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1990, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 22 juin 1989 portant création d'une annexe I à la convention susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 26 juin 1990;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 22 juin 1989 portant création d'une annexe I Prévoyance à la convention collective susvisée.

ARRETE du 18 février 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 août 1990, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'accord du 13 septembre 1990 conclu dans le cadre de la convention susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 17 janvier 1991;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 13-septembre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 24 juin 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 février 1991, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'accord Salaires du 15 janvier 1991 conclu dans le cadre de la convention susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 9 avril 1991;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord Salaires du 15 janvier 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 11 février 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juin 1991, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'accord Classifications du 3 octobre 1991 conclu dans le cadre de la convention susvisée;
Vu l'accord Salaires du 3 octobre 1991 conclu dans le cadre de la convention susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 27 décembre 1991;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

- l'accord Classifications du 3 octobre 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- l'accord Salaires du 3 octobre 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 1 juin 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 février 1992, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'accord du 6 février 1992 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 18 avril 1992;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 6 février 1992 (salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 6 juillet 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 février 1992, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord modifiant l'article 1er relatif au champ d'application de la convention (application au département de la Martinique) du 6 février 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 18 avril 1992;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord susvisé (application de la convention au département de la Martinique) du 6 février 1992 les dispositions dudit accord.

ARRETE du 6 octobre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1992, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord salaires du 14 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 18 septembre 1992;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord susvisé (application de la convention au département de la Martinique) du 6 février 1992 les dispositions de l'accord salaires du 14 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 22 juin 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 1992, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord Salaires du 11 février 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 avril 1993;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord Salaires du 11 février 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 15 octobre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 juin 1993, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'accord Classification du 11 février 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 août 1993;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord Classification du 11 février 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 4 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant Retraite complémentaire du personnel non cadre du 1er juillet 1993 à la convention collective susvisée;
Vu l'avenant Cadre du 1er juillet 1993 à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 octobre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de :

- l'avenant Retraite complémentaire du personnel non cadre du 1er juillet 1993 à la convention collective susvisée;

- l'avenant Cadre du 1er juillet 1993 à la convention collective susvisée, sous réserve, au premier alinéa du point a du paragraphe 2 de l'article 6, de l'application des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord national professionnel du 8 décembre 1961 relatif à la retraite complémentaire.

ARRETE du 25 mai 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 7 décembre 1993 portant modification de l'article 7 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'accord du 7 décembre 1993 portant modification de l'article 4 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),
Arrête :

Article 1, 2, 3 En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires

d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de :

l'accord du 7 décembre 1993 portant modification de l'article 7 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

l'accord du 7 décembre 1993 portant modification de l'article 4 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-07 en date du 25 mai 1994.

ARRETE du 14 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1994, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 27 janvier 1994 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 avril 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord du 27 janvier 1994 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-12 en date du 11 juin 1994.

ARRETE du 10 octobre 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 juin 1994 portant sur diverses mesures pour l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 août 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord du 14 juin 1994 portant sur diverses mesures pour l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de la sous-partie 1 de la partie B du paragraphe II de l'annexe VII ;

- des termes " sauf dérogation éventuelle au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à mi-temps " figurant à la première phrase de l'alinéa 3 du préambule de l'annexe VIII.

Le quatrième alinéa de l'article 11 de l'annexe VIII est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 322-7 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 11 de l'annexe VIII est étendu sous réserve de l'application des articles 4 et 5 de l'arrêté du 24 mars 1993 modifié fixant les conditions d'adhésion et les droits des bénéficiaires des conventions de préretraite progressive.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-32 en date du 15 septembre 1994.

ARRETE du 31 janvier 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994 portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 14 novembre 1994 (bourse d'information sur l'emploi) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 décembre 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord du 14 novembre 1994 (bourse d'information sur l'emploi), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-47 en date du 6 janvier 1995.

ARRETE du 5 avril 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 janvier 1995, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord Salaires du 10 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 mars 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord Salaires du 10 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-7 en date du 25 mars 1995.

ARRETE du 9 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 avril 1995 portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord Salaires du 18 mai 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 juillet 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord Salaires du 18 mai 1995, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-27 en date du 31 août 1995.

ARRETE du 17 avril 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord n° 2 du 12 septembre 1995 relatif à la classification des non-cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord n° 3 du 13 novembre 1995 relatif à la classification des cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord Durée du travail du 12 septembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 7 et 29 mars 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de :

- l'accord n° 2 du 12 septembre 1995 relatif à la classification des non-cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord n° 3 du 13 novembre 1995 relatif à la classification des cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord Durée du travail du 12 septembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du 3° (Repos compensateur).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-04 en date du 7 mars 1996.

ARRETE du 10 mai 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord Salaires du 25 janvier 1996 (1 barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord Salaires du 25 janvier 1996 (1 barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 9 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 1996, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 20 septembre 1996 (Prévoyance des salariés non cadres) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 octobre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (Application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord du 20 septembre 1996 (Prévoyance des salariés non cadres) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-41 en date du 15 novembre 1996.

ARRETE du 11 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 1996, portant extension de la convention collective nationale du 3 février 1978 des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 11 juin 1996 (annexe X) relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 octobre 1996 ;
Vu l'avis recueilli au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 3 février 1978 des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (Application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord du 11 juin 1996 (annexe X) relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-43 en date du 29 novembre 1996.

ARRETE du 12 mai 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord Salaires du 4 février 1997 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 avril 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord Salaires du 4 février 1997 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-13 en date du 7 mai 1997.

ARRETE du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 19 décembre 1996 relatif à la prévoyance des cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 19 décembre 1996 relatif à la prévoyance des non-cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 4 février 1997 relatif au régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 4 février 1997 relatif aux indemnités des délégués syndicaux conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de :

- l'accord du 19 décembre 1996 relatif à la prévoyance des cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 19 décembre 1996 relatif à la prévoyance des non-cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 4 février 1997 relatif au régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 4 février 1997 relatif aux indemnités des délégués syndicaux conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-13 en date du 7 mai 1997.

ARRETE du 15 décembre 1997

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1997, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 19 décembre 1996 (Champ d'application) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 octobre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions dudit accord conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-41 en date du 28 novembre 1997.

ARRETE du 11 juin 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 décembre 1997, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 3 mars 1998 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 avril 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 3 mars 1998 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-18 en date du 5 juin 1998.

ARRETE du 21 octobre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juin 1998, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 17 mars 1999 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 octobre 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 17 mars 1999 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-37 en date du 15 octobre 1999.

ARRETE du 20 mars 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juin 1998, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 13 janvier 2000 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 11 novembre 1999 et 15 février 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitalières du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail complété par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2000, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

Au chapitre Ier :

- de la phrase : " il n'est pas incompatible avec une organisation du travail sur six jours " figurant en nota du point 4.2. Calcul de la durée annuelle de travail de l'article 4 (Aménagement et réduction du temps de travail) ;

Au chapitre III :

- des termes : " d'au moins un cinquième " figurant au premier alinéa du point 3.1. Définition-durée de l'article 3 (Temps partiel) ;

- du deuxième du point 3.1. Définition-durée de l'article 3 (Temps partiel) ;

- du deuxième alinéa du point 3.4.2. Rémunération de l'article 3 (Temps partiel) ;

- des termes " heures complémentaires comprises " figurant au point 3.4.3. Revalorisation de l'article 3 (Temps partiel).

Le point 4.2. Calcul de la durée annuelle de travail de l'article 4 (Aménagement et réduction du temps de travail) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord, conformément à l'article 28-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le point 4.4.2. Répartition des jours de repos de l'article 4.4. (Réduction du temps de travail) sous forme de jours de repos du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9.II de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le point 4.4.3. Heures supplémentaires de l'article 4.4 (Réduction du temps de travail) sous forme de jours de repos du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 nouveau du code du travail.

Le cinquième alinéa du point 4.5.1. Variation de l'horaire de l'article 4.5 (Aménagement du temps de travail sur l'année) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 nouveau du code du travail.

Le premier tiret du point 5.4. Alimentation du compte de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le point 5.5. Congés indemnifiables de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le point 5.10. Indemnisation du compte de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998, conformément à l'article 28-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

L'article 1er (Mise en oeuvre) du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième alinéa du point 5.3. Nature des embauches de l'article 5 (Incidences de la réduction du temps de travail sur l'emploi) du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point 1.1.3.3. Pause de l'article 1er (Durée du travail) du chapitre III est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-14 et L. 220-2 du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du point 1.3.3. Repos de remplacement de l'article 1.3 (Heures supplémentaires) du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le point 3.4.3. Revalorisation de l'article 3 (Temps partiel) du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé complété par un avenant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 99/40 en date du 6 novembre 1999 (pour l'accord du 11 octobre 1999) et n° 2000-05 en date du 3 mars 2000 (pour l'avenant du 13 janvier 2000).

ARRETE du 13 novembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 22 juin 2000 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 octobre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 22 juin 2000 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé complété par un avenant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/38 en date du 19 octobre 2000.

ARRETE du 19 décembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 22 juin 2000 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 octobre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 22 juin 2000 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/40 en date du 19 octobre 2000.

ARRETE du 17 avril 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 27 septembre 2000 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 mars 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2000 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/01 en date du 7 février 2001.

ARRETE du 22 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 avril 2001 portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 7 juin 2001 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 juillet 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 7 juin 2001 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/28 en date du 14 août 2001.

ARRETE du 8 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale des

laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 27 septembre 2001 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Article 1, 2, 3
En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2001 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3-1 (Plafond de jours travaillés et dépassements éventuels) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 3-2 (Décompte de jours travaillés) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 III du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/01 en date du 1er février 2002.

ARRETE du 7 août 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 22 novembre 2001 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mars 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 22 novembre 2001 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La grille des salaires minima du paragraphe 2 est étendue sous réserve du respect, d'une part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Le troisième tiret du paragraphe 2 susmentionné est étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/10 en date du 6 avril 2002.

ARRETE du 26 novembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 août 2002, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 23 mai 2002 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 23 mai 2002 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instituent, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/28 en date du 10 août 2002.

ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 novembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 20 juin 2002 (prévoyance) à la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 4 avril 2002 (indemnisation des délégués syndicaux) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 26 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

- l'avenant du 20 juin 2002 (prévoyance) à la convention collective susvisée ;

- l'accord du 4 avril 2002 (indemnisation des délégués syndicaux) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/28 en date du 10 août 2002.

ARRETE du 30 juillet 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 30 janvier 2003 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 juin 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 30 janvier 2003 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/29.

ARRETE du 3 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 28 novembre 2002 relatif aux astreintes de nuit conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 28 novembre 2002 relatif à l'indemnité de licenciement économique, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 27 juin 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, les dispositions :

- de l'accord du 28 novembre 2002 relatif aux astreintes de nuit, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- de l'accord du 28 novembre 2002 relatif à l'indemnité de licenciement économique, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/27.

ARRETE du 18 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 5 mai 2004 (salaires minima) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 juillet 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 5 mai 2004 (salaires minima) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/26.

ARRETE du 8 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 5 mai 2004 relatif au départ anticipé à la retraite à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 juillet 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 29 novembre 2004,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 5 mai 2004 relatif au départ anticipé à la retraite à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/26.

ARRETE du 27 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 1er décembre 2004 (Salaire minima) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 avril 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2004 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/8.

ARRETE du 15 février 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 juin 2005, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 2 février 2005, relatif au travail de nuit et au travail du dimanche, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 novembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 2 février 2005, relatif au travail de nuit et au travail du dimanche, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa du nouvel article 9.1.6 (Travail du dimanche), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc. 8 octobre 1996).

Le deuxième alinéa du nouvel article 9.1.5.2. (Définition du travail de nuit) est étendu sous réserve que par les termes " laboratoires " soient visés les accords d'entreprise conclus au niveau des laboratoires, au sens de l'article L. 213-1-1 du code du travail.

Le nouvel article 9.1.6 (Travail du dimanche) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-6 du code du travail.

Le nouvel article 9.1.6 (Travail du dimanche) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail qui prévoit que seuls les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, peuvent déroger aux dispositions de l'article L. 222-5 du code du travail prévoyant que le 1er mai est un jour férié et chômé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/14.

ARRETE du 18 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 2006, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 12 mai 2005, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2005, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 12 mai 2005, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2005, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/27.

ARRETE du 20 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 2006, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 31 mars 2006, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juin 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 31 mars 2006, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minima interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/19.

ARRETE du 29 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 2006, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 3 octobre 2005, relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 février 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 3 octobre 2005, relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 de l'accord susvisé est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail l'organisme paritaire collecteur assure la collecte de cette contribution sous forme d'une comptabilité séparée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

ARRETE du 14 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les avenants des 30 novembre 2005 et 23 mai 2006, portant modification de l'article 24 de la convention collective nationale susvisée, relatifs à la formation professionnelle ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 6 mai et 28 octobre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions des avenants des 30 novembre 2005 et 23 mai 2006, portant modification de l'article 24 de la convention collective nationale susvisée, relatifs à la formation professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2006/8 et 2006/9.

ARRETE du 9 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 18 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du huitième alinéa du point 3.1 relatif au calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, selon lesquelles le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures et de cent vingt heures sur six d'ancienneté.

Le premier alinéa du point 7.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-8-7, alinéa 6, du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29.

ARRETE du 6 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 23 mai 2006 relatif à la révision de l'article 30 de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 18 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2007,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 23 mai 2006 relatif à la révision de l'article 30 de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/08/2015.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2015

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B		Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307 Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B		Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337 Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B		Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445 Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié

sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-1625-8