
Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers

BROCHURE JO 3114

IDCC 959

Convention collective nationale du 3 février 1978

[Étendue par arrêté du 20 novembre 1978, JO 6 janvier 1979]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Centre National des Biologistes (C.N.B.) ;

Syndicat National des Médecins Biologistes (S.N.M.B.) ;

Syndicat National Professionnel des Biologistes (S.N.P.B.) ;

Union des Biologistes de France (U.B.F.) ;

Syndicat des laboratoires de biologie clinique (adhésion par lettre du 18 mai 1998) ;

Syndicat de la biologie libérale européenne (SBLE)(Adhésion par lettre du 10 mai 2012).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des syndicats des services de santé services sociaux (C.F.D.T.) ;

Fédération nationale Force Ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et des laboratoires d'analyses (C.G.T-F.O.) ;

Fédération nationale des industries chimiques (C.G.T.) ;

Fédération nationale des syndicats chrétiens service de santé et services sociaux (C.F.T.C.) ;

F.F.A.S.S. - C.F.E. - C.G.C. ;

Syndicat national autonome des cadres pharmaciens (S.N.A.C.P.).

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

Pharmacie FO.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Champ d'application

Mod. par Avenant 8 juill. 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 29 déc., applicable à partir du jour suivant la date de son dépôt

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

Pharmacie FO.

(Avenant 12 mai 2014, 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 1^{er} janvier 2008) règle sur le territoire national, département d'Outre-Mer, Saint Barthélemy, 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.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une période d'un 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.

Article 3

Dénonciation et révision de la convention

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 d'un mois.

Pour la première année, la dénonciation ne pourra se faire que trois 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 d'un mois.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les quatre 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 trente 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.

Article 4

Droit syndical et liberté d'opinion

Mod. par Accord du 4 avril 2002, étendu par arr. 7 févr. 2003, JO 19 févr. 2003, applicable à compter du 1^{er} janv. 2002

Mod. par Avenant 13 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

FSS CFTC ;

Pharmacie FO.

Mod. par Avenant 26 janv. 2017, étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 14 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

CFTC Santé Sociaux ;

Pharmacie LABM FO.

Mod. par Accord 27 avr. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB ;

BIOMED.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

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 1^{er} du titre I^{er}, livre IV, du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du chapitre II, 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'absences seront accordées, sur préavis d'au moins dix 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 celle-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 deux absences de quarante-huit 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'absences payées seront accordées après préavis d'au moins dix jours, sauf cas exceptionnel, aux salariés appelés à siéger à l'échelon national dans des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires.

Le nombre de personnes participant à ces commissions est fixé à trois maximum par organisation syndicale signataire.

Des autorisations d'absences payées seront également accordées dans les mêmes conditions aux salariés appelés 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 p. 100.

Les indemnités forfaitaires des délégués syndicaux sont les suivantes :

(Accord 27 avr. 2022, étendu) Indemnisation des délégués syndicaux :

1.1. «Indemnité forfaitaire annexe 11» : 60 € par jour.

1.2. Repas (hors petit déjeuner) : sur justificatifs, plafond 60 € par repas.

1.3. Nuitée - hôtel et petit déjeuner : sur justificatifs, plafond 220 € par nuitée.

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

- Soit billet de train de 2^e classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour ; sur justificatifs

- Soit au tarif le plus économique entre le train 1^{re} classe ou l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour, sur justificatifs.

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

- trajet : Selon le barème fiscal «Indemnités kilométriques applicable aux voitures» aller/retour (selon la puissance administrative et le kilométrage annuel)

- frais de parking, taxi : sur justificatifs.

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

- Frais de transport Paris (Métro-Bus) : 8 € forfaitaires (sans justificatifs)

1.5. «Indemnité Biologiste annexe 11» : 350 € par jour.

1.6. Remboursement «salarié» :

- soit à l'employeur du maintien de la rémunération (salaires et charges) et temps de trajet 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.
- soit «indemnité salarié annexe 11» : 125 € par jour

Article 5

Délégués du personnel

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

Pharmacie FO.

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) (Avenant 12 mai 2014, étendu) Dans les «laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers» 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) (Avenant 12 mai 2014, étendu) 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 quinze 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 6

Comité d'entreprise

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

Pharmacie FO.

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.

(Avenant 12 mai 2014, étendu) Les ressources du comité d'entreprise sont assurées conformément aux dispositions

légales. Toutefois les sommes versées par l'employeur pour le financement des Œuvres sociales ne seront pas inférieures à 1 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

Article 7 **Embauchage**

(Modifié en dernier lieu par accord du 7 décembre 1993, étendu par arrêté du 25 mai 1994, JO 4 juin 1994)

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

- la date de l'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 gardes et d'astreintes,
- 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 1^{er} août 1988 est tenu d'effectuer le travail qui lui est demandé pour assurer les services de gardes et les astreintes.

Article 8 **Période d'essai**

Mod. par Avenant 8 juill. 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 29 déc., applicable à partir du premier jour suivant la date de la publication au Journal Officiel

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

- deux mois pour le personnel non cadre,
- quatre 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 :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence,
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- un mois après trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 9 **Durée du travail**

Mod. par Résultat de : Accord, 11 oct. 1999, étendu par arr. 20 mars 2000, JO 30 mars

Mod. par :

Avenant n° 1, 13 janv. 2000, étendu par arr. 20 mars 2000, JO 30 mars

Accord, 28 nov. 2002, étendu par arr. 3 oct. 2003, JO 14 oct.

Avenant, 2 févr. 2005, étendu par arr. 15 févr. 2006, JO 24 févr., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

1.1 Durées quotidienne, hebdomadaire et mensuelle

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.

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 1^{er} janvier 2000 pour les laboratoires dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres conformément aux dispositions de l'article 1 de la loi 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 astreintes.

1.1.3 Durée quotidienne

1.1.3.1 Temps de travail

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures (Avenant 2 févr. 2005, étendu :)« sous réserve des dispositions prévues à l'article 9.1.1.3.1 ».

1.1.3.2 Amplitude

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

1.1.3.3 Pause

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 (chapitre I article1).

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.

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 prévus 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 deux mois suivant le repos dérogatoire.

1.2 Affichage des horaires de travail

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

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.

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 36^{ème} 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 40^{ème} 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 œuvre 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.

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 équivalent temps plein. En cas d'annualisation, ce contingent est réduit à 90 heures.

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 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.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journées 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 deux semaines.

1.3.4 Repos compensateur obligatoire

(Avenant n° 1 du 13 janvier 2000 étendu)

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 libre fixé à l'article 1.3.2 ouvre droit à un repos compensateur de 50 %.

Dans tous les laboratoires, quelque 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 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 d'un an.

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.

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 effectué 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 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.

1.4.2 Fréquence (Accord du 28 novembre 2002 étendu)

Astreintes de nuit

Le nombre d'astreintes de nuit est limité à huit pour quatre semaines consécutives, sans que le nombre d'astreintes de nuit effectuées au cours 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 4, ou si le salarié se trouve plus de quatre 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 trois mois. La durée de ce repos est calculée en faisant la moyenne du temps quotidien de travail au cours des trois 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 supérieure à 4, 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 4 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 une astreinte un jour férié au cours d'une période de quatre 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 est librement décidé d'un commun accord avec l'employeur dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

1.4.3 Rémunération

La rémunération horaire du temps d'astreinte est fixée au minimum à 30 p. 100 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 p. 100.

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.

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.

1.5 Travail de nuit

Mod. par Avenant, 2 févr. 2005, étendu par arr. 15 févr. 2006, JO 24 févr., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

1.5.1 principes et justification du recours au travail de nuit

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 extra-hospitaliers 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.

1.5.2 Définition du travail de nuit

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.

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.

1.5.3 Définition des catégories professionnelles

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

1.5.4 Définition du travailleur de nuit

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 h et 7 h, 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 h et 7 h, ou celle qui lui est substituée comme rappelé ci-dessus.

1.5.5

Durée quotidienne et hebdomadaire

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.

1.5.6

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

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'heures 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 considérée, mais également les droits cumulés.

1.5.7

Majoration de salaire

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.

1.5.8

Conditions de travail des travailleurs de nuit

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

À 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 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 leur mettre à 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 le quitter aux heures de débauchage.

1.5.9

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

1.5.10

Formation professionnelle

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.

1.5.11

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

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 d'un 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.

1.5.12

Respect des obligations familiales impérieuses

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 d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

1.5.13

Surveillance médicale des travailleurs de nuit

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.

1.5.14

Maternité et travail de nuit

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 deux 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.

1.6

Travail du dimanche

Mod. par Résultant de : Avenant, 2 févr. 2005, étendu par arr. 15 févr. 2006, JO 24 févr., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

Si le personnel effectue un travail de garde un dimanche ou un jour férié autre que le 1^{er} 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 1^{er} 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 15 févr. 2006, JO 24 févr.) Les parties pourront d'un commun accord, opter pour une équivalence en temps de repos dont elles définiront ensemble les modalités au lieu et place des majorations de salaires précitées.

1.7

Remarques

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.

Article 10

Travail des femmes

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

Article 11

Travail des jeunes

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;
SDB.
Syndicat(s) de salariés :
FNSS CFTD ;
FFASS CFE CGC ;
Pharmacie FO.

(Avenant 12 mai 2014, 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 dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour et plus de trente-cinq heures de travail par semaine.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de 4 h 30.

Article 12 **Travail en sous-sol**

(Supprimé par accord du 11 octobre 1999 étendu par arrêté du 20 mars 2000, JO 30 mars 2000)

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 fixe qui sera maintenu jusqu'à fin 2004 et qui sera incorporé au salaire par tiers à partir du 1^{er} janvier 2005 sur trois ans.

Pour rappel, ancien article 12 :

Les salariés travaillant en sous-sol d'une manière habituelle plus de la moitié au moins de leur temps de travail auront droit à une prime dite "de travail en sous-sol", dont le montant ne saurait être inférieur à 10 p. 100 du salaire mensuel minimum de la catégorie.

Article 13 **Salaires**

(Voir aussi AnnexeV)

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.

Article 14 **Prime d'ancienneté**

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 p. 100 après trois ans d'ancienneté,
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté,
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté,
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté,
- 15 p. 100 après quinze 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^o que le salarié ait au moins un an de présence dans le laboratoire avant son départ sous les drapeaux,
 - 2^o 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^o mobilisation, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire,
 - 2^o repos légal prévu pour élever son enfant,
 - 3^o 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.

Article 15 **Bulletin de paye**

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

Pharmacie FO.

Les bulletins de paye ou feuilles de paye 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 paye.

Article 16 **Maternité**

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

Pharmacie FO.

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

De plus, deux 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 une demi-heure d'avance rémunérée sur l'horaire journalier en vigueur.

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

Article 17

Service national

Mod. par Avenant 12 mai 2014, étendu par arr. 5 janv. 2015 JO 10 janv., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

Pharmacie FO.

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 d'un 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 cinq 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 un mois au moins à l'avance en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Pour une absence de plus de cinq jours le réserviste salarié est tenu de recueillir, sauf exception prévue par les dispositions légales, l'accord de son employeur avec un préavis d'un 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 quinze 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 18

Maladie et accidents du travail⁽¹⁾

(1) Lettre du centre national des biologistes (CNB) du 22 décembre 1997 au Dictionnaire permanent conventions collectives :

Le remplacement définitif d'un salarié absent par suite de maladie ou d'accident extra professionnel, dûment justifié dans les conditions légales, ne peut intervenir avant une période d'absence continue de six mois.

1

Les absences résultant de maladie ou d'accident extraprofessionnel, justifiées dans les trois 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 trois 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 six mois.

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

2

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

Article 18 bis Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Mod. par Avenant 17 oct. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT FO.

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition

— d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ;

— d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire à ta charge de l'employeur court :

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents du trajet) ou de maladie professionnelle,
- à compter du 3^{ème} jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun) pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et du 4^{ème} jour pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail, l'employeur doit compléter les Indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale pour la part correspondant à ses versements, pour assurer au salarié des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

Indemnisation par période de 12 mois

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Délai de carence		Maintien du salaire brut (IJSS et RP)	
	AT/MP	Maladie / Accident / Accident de trajet	à 90 %	à 66 66 %
Moins d'un an d'ancienneté	0 jour	7 jours	30 jours	30 jours
De 1 à 5 ans	0 jour	3 jours	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans	0 jour	3 jours	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans	0 jour	3 jours	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans	0 jour	3 jours	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans	0 jour	3 jours	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans	0 jour	3 jours	80 jours	80 jours
31 ans et plus	0 jour	3 jours	90 jours	90 jours

Le salaire brut s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération

L'indemnisation complémentaire due par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités brutes de CCG/CRDS que le salarié perçoit de la Sécurité sociale (IJSS) et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne rete-

nant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les Indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

En tout état de cause, le salarié ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle au sens des dispositions particulières du Code du travail, dans le respect de l'application des dispositions des articles L. 1226-21 et L. 1226-24 du Code du travail.

Article 19 **Congés payés**

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT - Santé Sociaux ;

CGT.

Droit aux congés

Conformément aux dispositions légales, la durée annuelle des congés pour une période de référence complète est de trente jours ouvrables, soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Période de référence

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence allant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés un autre jour que le 1^{er} juin.

Détermination du travail effectif

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes assimilées par la loi à du travail effectif pour ce calcul.

En outre les absences pour maladie, autre que maladie professionnelle et/ou accident du travail, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence sont considérées comme période de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

Lorsque le calcul des droits à congé d'un salarié qui par exemple n'a pas été présent pendant toute la période de référence, aboutit à un nombre de jours ouvrables qui n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de congé

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant la période de prise des congés, celle-ci est fixée par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, ou, le cas échéant, du comité social et économique, et comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de

chaque année.

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Ordre des départs en congé

À l'intérieur de la période des congés, en cas de congé par roulement, l'ordre des départs en congé 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 salariés, et au regard notamment :

— de la situation de famille des bénéficiaires :

— pour le personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront fixés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires

— et également dans la mesure du possible des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité

— de la durée de leurs services dans l'entreprise

— de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'ordre des départs en congé sera communiqué au personnel le 1^{er} mars de chaque année, au plus tard.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Règle de fractionnement

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé principal est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Enfin, en cas de fractionnement des congés au-delà du douzième jour, et sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, lorsque le nombre de jours ouvrables de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à six, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire, et un seul jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Toutefois les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Report des congés

Sauf accord de l'employeur les jours de congé payé ne pourront être reportés en tout ou partie après la fin de la période de congé payé retenu par l'employeur, ni donner lieu s'ils n'ont pas été pris avant cette date à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, le salarié qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels acquis ou une partie de ceux-ci, pendant la période annuelle de prise des congés, en raison, au moment de la date de son départ en congé, de son absence due à une maladie, à un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité ou un congé d'adoption, bénéficiera, dans la limite d'une période de quinze mois après l'expiration de la période de prise des congés considérés, du droit de reporter la prise de son congé, soit à la fin de la période d'absence, soit à une date ultérieure fixée par l'employeur, dans la limite précitée.

Par ailleurs, dans les limites et conditions prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail, si en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

En cas de rupture du contrat de travail, les congés qui n'ont pas pu être pris donneront lieu, au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Dispositions particulières

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence et n'ayant pas de ce fait acquis la totalité

de leurs droits à congé, uniquement par suite de maladie, autre que maladie professionnelle et/ou accident du travail, pourront sur leur demande bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit 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 par rapport aux droits acquis sera un congé sans solde.

Les salariés ayant plus de six mois et moins d'un an de présence au 1^{er} juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

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

Article 20

Congés exceptionnels

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT - Santé Sociaux ;

CGT.

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- pour son mariage : de quatre jours ouvrables, portés à cinq jours ouvrables après un an d'ancienneté,
- pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité : de quatre jours ouvrables, portés à cinq jours ouvrables après un an d'ancienneté,
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : de trois jours ouvrables. Ces jours d'absences ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre d'un congé de maternité,
- pour le décès d'un enfant : de cinq jours ouvrables,
- pour le décès du conjoint : de cinq jours ouvrables,
- pour le décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : de cinq jours ouvrables,
- pour le décès d'un petit-enfant : de trois jours ouvrables
- pour le mariage d'un enfant : de un jour ouvrable porté à deux ouvrables après un an d'ancienneté,
- pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : de trois jours ouvrables,
- pour le décès d'un frère ou d'une sœur : de trois jours ouvrables,
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : de un jour ouvrable après un an d'ancienneté,
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : de deux jours ouvrables.

Événements	Nombre de jours ouvrables accolés
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrables sinon 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage enfant	1 jour ouvrable sinon 2 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage frère ou sœur	1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables, non cumulable avec les congés maternité
Décès du conjoint, partenaire PACS ou concubin	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès d'un petit-enfant	3 jours ouvrables
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère	3 jours ouvrables

Événements	Nombre de jours ouvrables accolés
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

Les jours d'absences pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel

En outre les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les cas et conditions prévus à :

- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade,
- l'article L. 1225-62 et suivants du code du travail relatifs au congé de présence parentale,
- l'article L. 3142-6 et suivants du code du travail relatifs au congé de solidarité familiale,
- l'article L. 3142-16 et suivants du code du travail relatif au congé de proche aidant.

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

Article 21 Rupture du contrat de travail

Mod. par Accord 28 nov. 2002 étendu par arr. 3 oct. 2003, JO 14 oct.

Mod. par Avenant 5 mai 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc.

Mod. par Avenant n° 2014-1, 10 févr. 2014, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC) ;

Syndicat des biologistes (SDB).

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT - Santé Sociaux ;

CGT.

(Voir aussi pour les cadres, Annexe IV et Annexe VI)

(Avenant 14 juin 2018, étendu) Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, devra se faire dans le respect des dispositions légales.

a Délai-congé en cas de démission

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

- quinze jours si le salarié a moins de six mois de présence,
- un mois s'il justifie d'une ancienneté supérieure à six mois,
- trois 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 deux ans, à un délai-congé de un mois,
- s'il justifie d'une ancienneté supérieure à deux ans, à un délai-congé de deux mois,
- pour les cadres, le délai de préavis est de trois mois.

Pendant cette durée, le personnel bénéficiera de deux heures payées par jour de travail pour la recherche d'un emploi. Les deux 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 deux heures journalières pourra alors être supprimé.

c
(Avenant 14 juin 2018, étendu) - Certificat de travail

À l'expiration de son contrat de travail, un certificat de travail sera remis au salarié ; le certificat de travail devra contenir exclusivement les mentions prévues par la loi, dont les suivantes :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie,
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

d
(Avenant 14 juin 2018, étendu) - Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, égaie à :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans,
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En cas d'années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

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

- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement,
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, 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.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

e
Indemnité conventionnelle de départ à la retraite(Avenant n° 2014-1, 10 févr. 2014, étendu)

Tout salarié justifiant d'au moins deux 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'annexeII.

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 le douzième de la rémunération des douze derniers mois qui précèdent le terme du contrat de travail,
- soit le tiers des trois 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 22

Changement temporaire d'emploi

L'employé qui, pendant plus de trois jours sur une période d'un 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^o alinéa, article 7.

Article 23

Hygiène et sécurité

(Remplacé par avenant n° 2 du 4 octobre 1983, étendu par arrêté du 24 février 1984, JO 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 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 d'hygiène.

À 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.

Article 24

Formation professionnelle

(Voir également l'accord du 23 mai 2006, relatif à la formation professionnelle)

Mod. par Accord 23 mai 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant son dépôt, soit le 18 juill. 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 extra-hospitaliers.

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 trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 25

Retraite complémentaire

(Voir aussi pour les cadres, Annexe IV)

(Modifié par accord du 1^{er} juillet 1993, étendu par arrêté du 4 février 1994, JO 15 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.

À 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 de 45% pour les adhésions souscrites avant le 1^{er} janvier 1994.

Article 26

Prévoyance

(Remplacé par accord du 4 février 1997, étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 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.

Article 26 bis

Régime de complémentaire santé

Mod. par Avenant, 9 juill. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CGT - Fédération nationale des industries chimiques ;

CFDT Santé sociaux.

1o

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Les dispositions du présent article prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qu'elles résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du Code du Travail ou d'un référendum ou d'une *décision unilatérale adoptées (Termes exclus de l'extension par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin)* antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent article sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l'entreprise, selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent article ou en créant des garanties supplémentaires.

2o

Bénéficiaires du régime frais de santé de branche et dispenses d'affiliation

A

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de frais de santé bénéficie obligatoirement à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit sa nature, des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers dès la date d'effet du présent article ou dès leur date d'embauché si celle-ci est postérieure.

Par salarié, il faut entendre ceux en activité ainsi que ceux en suspension du contrat de travail dont le régime frais de santé est maintenu selon les conditions et modalités fixées ci-après au D).

B

Dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les ait préalablement informés des conséquences de leur choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2^{ème} alinéa et D. 911-2 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au régime de frais de santé :

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :

- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable ;

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures :

- les salariés bénéficiant de la couverture complémentaire santé solidaire en application de l'article L861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

-
- les salariés bénéficiant de prestations servies, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant droit au titre de l'un des dispositifs suivants :
- m couverture collective et obligatoire ;
 - m régime local d'Alsace-Moselle ;
 - m régime complémentaire des IEG ;
 - m mutuelles de la Fonction publique ;
 - m madelin.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime collectif obligatoire dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées aux articles précités et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Bénéficient du «versement santé» dans les conditions fixées à l'article L. 911-7-1 I et II du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à trois mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à quinze heures par semaine. Le montant du «versement santé» est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

C

Couverture collective à adhésion facultative des ayants-droit du salarié

Au-delà du régime frais de santé à adhésion obligatoire de la branche, les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants-droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

30

Prestations garanties du régime frais de santé de branche

Les prestations du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé «option»

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers devront y souscrire :

— Soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; Dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié.

— Soit dans la cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Tableau de garanties

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité Sociale Française, dès lors qu'elle intervient.

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Hospitalisation (1) en établissement conventionné ou non (2)	Frais de séjour		250 % BR	350 % BR
	Honoraires			
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	250 % BR	350 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200 % BR	200 % BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (4) Non remboursé par la Sécurité sociale			
		Par nuitée (y compris maternité)	60 €	80 €
		Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	25 €	32 €
	Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire de moins de 16 ans - par nuitée	60 €	80 €
	Forfait maternité (prime de naissance) Non remboursée par la Sécurité sociale	Par enfant	150 €	200 €

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Dentaire (5) auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % Santé**		sans reste à payer (11)	sans reste à payer (11)
	Soins			
		Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
		Soins dentaires avec dépassements dont inlay/onlay	150 % BR	200 % BR
		Parodontologie	TM	TM
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	300 €	400 €
	Prothèses autres que 100 % Santé			
	Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés et Prothèses dentaires à tarifs libres	dents du sourire (8)	300 % BR	350 % BR
		dents de fond de bouche (9)	250 % BR	300 % BR
		Inlays cores	150 % BR	200 % BR
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents son détartrées (vivantes)	200 € / dent	400 € / dent
	Imptantologie	par implant et par bénéficiaire	300 €	400 €
		Couronne sur implant : dents du sourire (8)	300 % BR	350 % BR
		Couronne sur implant : dents de fond de bouche (9)	250 % BR	300 % BR
	Orthodontie (6)	Par semestre de traitement et par bénéficiaire	300 % BR	350 % BR

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux			
	Consultation / visite / consultation en ligne			
	chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	100 % BR	200 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	175 % BR
	chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170 % BR	230 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	150 % BR	200 % BR
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170 % BR	200 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	175 % BR
	Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire dispositifs maîtrisée*	170 % BR	200 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	175 % BR
	Honoraires paramédicaux	Infirmiers masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	150 % BR	200 % BR
	Analyses et examens de laboratoire		100 % BR	100 % BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % + 400 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 500 € / an / bénéficiaire
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (10)	100 % BR	100 % BR
	Cures thermales		100 % BR	200 % BR
	Médicaments	Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR	100 % BR
		Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR	100 % BR
		Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR	100 % BR
		Sevrage tabagique non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	50 €	150 €
		Vaccins prescrits non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	50 €	120 €
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale	Ostéopathe, chiropracteur, étio-pathe, acupuncteur, psychologue, psychothérapeutes	25 € par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	35 € par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an
		Diététicien - 16 ans - par an et par bénéficiaire	50 €	80 €
		Ostéodensitométrie osseuse - par an et par bénéficiaire	50 €	110 €
	Assistance à domicile		oui	oui
	Plateforme conseil/dévis/réseau		oui	oui

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Optique Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Équipement 100 % Santé** (classe A)	Y compris l'examen de la vue par l'opticien	sans reste à payer (12)	sans reste à payer (12)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)		Grille Optique n° 1	Grille Optique n° 2
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité Sociale - par an et par bénéficiaire	150 € (minima TM)	160 € (minima TM)
		Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 €	120 €
	Chirurgie optique réfractive	Par œil	400 €	500 €
Aide auditive ou équipement par oreille renouvellement par appareil tous les 4 ans	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (12)	sans reste à payer (12)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) – RO + RC		
		Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité****	100 % BR + 400 € / oreille / bénéficiaire	100 % BR + 500 € / oreille / bénéficiaire
		Bénéficiaire à compter du 21 ^e anniversaire	100 % BR + 400 € / oreille / bénéficiaire	100 % BR + 500 € / oreille / bénéficiaire

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR-SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3377 €).

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) En établissement non conventionné, la prise en charge est irritée au ticket modérateur.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(5) Hors accord de prise en charge, les prestations sont minorées de 20 % comparées aux prestations versées sur accord de prise en charge. La minoration de 20 % des prestations hors accord de prise en charge préalable ne concernent pas la ligne «Soins dentaires».

(6) Les forfaits sont calculés et proratisés : sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la base de remboursement de l'acte indiqué sur la ligne pour les soins et les prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait promise est remboursé.

(7) En cas d'atteinte du plafond, la prise en charge à hauteur du TM + 25 % BR est assurée.

(8) Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.

(9) Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 28, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.

(10) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans une ambulance médicalisée.

(11) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(12) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Grilles optiques

				Grille optique n° 1		Grille optique n° 2		
				Enfant	Adulte	Enfant	Adulte	
Simple	Unifo- caux	VU1 (1)	verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries	60,00 €	90 €	80,00 €	110,00 €	
		VU2	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	70,00 €	100,00 €	90,00 €	125,00 €	
		VU3	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	70,00 €	100,00 €	90,00 €	125,00 €	
Com- plexe		VU4	verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries	75,00 €	107,50 €	95,00 €	125,00 €	
		VU5	Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries	95,00 €	125,00 €	110,00 €	140,00 €	
		VU6	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie	95,00 €	125,00 €	120,00 €	140,00 €	
		VU7	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries	95,00 €	125,00 €	110,00 €	140,00 €	
		Multifo- caux	VM1	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries	130,00 €	160,00 €	150,00 €	180,00 €
			VM2	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	155,00 €	190,00 €	170,00 €	200,00 €
			VM3	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	155,00 €	190,00 €	170,00 €	200,00 €
Très com- plexe	VM4		verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries	140,00 €	170,00 €	160,00 €	190,00 €	
	VM5	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries	170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €		
	VM6	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieur à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0,25 dioptries	170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €		
	VM7	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €		
Monture				80,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	

4o

Répartitions des cotisations

Quel que soit le niveau de garantie frais de santé obligatoire choisi par l'entreprise (niveau «base obligatoire» ou niveau «option») au minimum 50 % de la cotisation «salarié seul en obligatoire» est prise en charge par l'employeur.

En application du principe de faveur, chaque laboratoire reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du Code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

Si le salarié demande à bénéficier en sus de sa garantie frais de santé obligatoire du niveau de garantie «option» souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion facultative, la cotisation s'y rapportant est à sa charge exclusive.

Le salarié a la possibilité s'il le souhaite et à sa charge exclusive de demander que ses ayants droit tels que définis ci-avant au C), bénéficient du même niveau de garantie que lui (le niveau de couverture des ayants droit est strictement identique à celui dont bénéficie le salarié). Les cotisations afférentes aux ayants droit sont à la charge exclusive du salarié.

5o

Cas du laboratoire de biologie médicale extra-hospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1^{er} janvier 2022

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1^{er} janvier 2022, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime frais de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses de droit mentionnées ci-avant au B) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du 6^o) ci-après concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés.

6o

Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche

D

Conditions et modalités du maintien des garanties du régime frais de santé de branche en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, à la couverture optionnelle est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que d'un revenu de remplacement à la charge de l'employeur.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants-droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle.

Dans une telle hypothèse, le laboratoire de biologie médicale extra-hospitaliers verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et le cas échéant la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

En cas de suspension du contrat de travail avec absence de maintien de salaire, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

E

Maintien temporaire des garanties du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et ses ayants droit : article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale dénommé dispositif de «portabilité santé»

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, au titre de la couverture «option» souscrite dans un cadre collectif obligatoire ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale notamment :

1. le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ce maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

F

Maintien à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Évin»

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi «Évin» et rappelées ci-après.

Ce maintien s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement ses ayants-droit au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au E).

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur choisi dans un délai de six mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au E).

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale d'un an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au E) ou du décès du salarié.

Article 27

Avantages acquis

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 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.

Article 28

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Mod. par Avenant 25 mai 2018, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des industries chimiques CGT ;

Fédération Nationale Force Ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO.

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers conformément aux dispositions légales en vigueur.

28.1

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales de la branche.

Il est rappelé que pour pouvoir être étendus, la convention de branche, ses avenants au annexes doivent être négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Dans le respect des dispositions légales, le calendrier des réunions de négociation est fixé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle est également compétente pour :

- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ou à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les conditions ci-après exposées,
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Pour remplir sa mission, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires composés de membres de la commission, notamment pour préparer le travail de négociation. En même temps qu'elle décide, le cas échéant, de leur constitution, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit la mission et la composition de ces groupes de travail, ainsi que leur durée. En toute hypothèse, ces groupes de travail n'ont aucun pouvoir décisionnaire.

En dehors de l'hypothèse où elle siège en tant que commission de négociation ou en tant que commission d'interprétation, les décisions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, font l'objet d'un vote par collège (collège «employeurs», collège «salariés») et ne sont adoptés que si respectivement dans chacun des deux collèges «employeurs» et «salariés») elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents, étant précisé que la commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres sont présents dans le collège «employeurs» et de même dans le collège «salariés».

28.2

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est composée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche.

Au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche dont au plus pour chacune d'entre elles un représentant permanent,
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche égal au nombre total des représentants du collège «salariés», de façon à ce

que le nombre de représentants du collège «employeurs» soit identique à celui du collège «salariés».

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche, ainsi que les organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche, font connaître au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les noms et prénoms de leurs représentants ainsi que leurs adresses mails, et numéros de téléphone.

Tout changement de représentants est notifié par l'organisation syndicale concernée au secrétariat de la branche par mail ou par courrier.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, de sa mission d'observatoire paritaire de la branche et de sa mission d'établissement du rapport annuel d'activité, par dérogation aux dispositions ci-dessus, la commission est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent,
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche égal au nombre total des représentants du collège «salariés», de façon à ce que le nombre de représentants du collège «employeurs» soit identique à celui du collège «salariés».

28.3

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assuré par le collège «employeurs» en s'appuyant, s'il le souhaite, sur les ressources notamment en personnel de l'Association de Gestion des fonds du Paritarisme de la branche. Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour missions :

- d'assurer la réception et la transmission de l'ensemble des documents entrant dans le champ de compétence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et d'informer les membres de la commission de l'ensemble des correspondances,
- d'envoyer les convocations, les ordres du jour, et de transmettre tous les documents utiles aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation,
- la rédaction des procès-verbaux des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et leur transmission aux membres de la commission pour approbation lors de la réunion suivante.
- la préparation du rapport annuel d'activité visé à l'article L. 2232-9 du code du travail qui devra être validé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation avant d'être transmis à l'autorité administrative compétente,
- d'une manière générale, d'assurer le bon fonctionnement administratif de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'adresse postale de la commission paritaire permanente de négociation et l'interprétation est située au siège du Syndicat Des Biologistes à l'adresse suivante :

11 Rue de Fleurus 75006 Paris et son adresse mail est la suivante : labo.convocoli@free.fr

28.4

Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an.

Les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont organisées par le secrétariat de la commission qui adresse par voie électronique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins quinze jours calendaires avant la date de la réunion, les convocations aux membres de la commission ainsi que l'ordre du jour établi lors de la dernière réunion pour la suivante.

Les éventuels ajouts à l'ordre du jour doivent être inscrits explicitement dans l'ordre du jour et n'ont pas à être traités dans le cadre des questions diverses.

Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation et l'ordre du jour, pourront être adressés aux membres de la commission sauf circonstances exceptionnelles, au moins huit jours avant la date de la réunion.

En amont de chaque réunion plénière, les représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche présents à cette réunion ont la faculté d'organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire, accolée si possible à la date de la réunion plénière.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche ont la faculté de faire de même.

28.5

Saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation d'une décision

d'interprétation

Comme précité, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ; elle est saisie dans ce cas dans les conditions prévues à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également, à la demande d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, salariale ou patronale, rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif ou d'une disposition de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ou de ses avenants et annexes.

Dans ce dernier cas, la saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission ou par la voie électronique à l'adresse mail de la commission précisée ci-dessus.

La date de la saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est celle d'accusé de réception par le secrétariat de sa saisine.

La saisine doit exposer les dispositions sujettes à interprétation, l'ensemble des éléments faisant qu'il y a une difficulté d'interprétation et l'interprétation proposée de façon argumentée.

Le secrétariat de la commission conserve l'original de la saisine de la commission lorsque celle-ci lui a été adressée par recommandé avec accusé de réception et en transmet dans tous les cas une copie, par la voie électronique, à chaque participant de la commission dans un délai de huit jours à compter de la saisine de la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine, les convocations à la réunion étant adressées par le secrétariat de la commission aux membres de celle-ci par la voie électronique ; l'envoi des convocations doit être réalisé au moins dix jours avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée comme indiqué à l'article 28.4 ci-dessus.

La commission dans son rôle d'interprétation se réunit et ne délibère valablement que si les trois quarts au moins des membres sont présents dans chacun des collèges, «employeurs» et «salariés».

L'avis de la commission suppose pour être adopté qu'il recueille l'unanimité en nombre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche présentes à la réunion et l'unanimité en nombre des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche présentes à la réunion.

Sur décision de la commission prise dans les mêmes conditions d'unanimité, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective, sous réserve de remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par les dispositions légales.

À défaut d'avis exprimé, dans les conditions ci-dessus définies, un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations syndicales participant à la commission est établi.

28.6

Transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche leurs conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, aux repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, au compte épargne temps et au travail de nuit.

Plus largement, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est destinataire des accords collectifs conclus par les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers qui doivent les lui transmettre.

Ces transmissions sont effectuées par voie numérique à l'adresse précitée du secrétariat de la commission ou par voie postale par la partie signataire la plus diligente qui informera les autres signataires de cette transmission.

Les conventions et accords sont transmis à la commission après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de la convention ou l'accord transmis.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par l'intermédiaire de son secrétariat, accuse réception des conventions et accords transmis et en transmet un exemplaire par la voie électronique à chacun de ses membres.

Les accusés de réception ne préjugent en rien de la conformité de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions légales et réglementaires.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au regard notamment de sa mission d'observatoire de la branche.

Article 29

Commission nationale paritaire de conciliation

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 de 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.

Article 30

Commission paritaire nationale de l'emploi

Mod. par Accord 23 mai 2006, étendu par arr. 6 mars 2007, JO 20 mars applicable à compter du 1^{er} jour suivant son dépôt, soit le 18 juill. 2006

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 salarié comprenant deux représentants titulaires et un suppléant de chaque organisation syndicale représentative sur le plan national au sens du Code du travail et d'un collège employeur comprenant un nombre égal de délégués à celui du collège salarié.

Dans chaque collège, les représentants sont désignés pour une durée de deux 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 salarié 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 salarié 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 employeur, le vice-président appartient au collège salarié et inversement.

La durée du mandat du président et vice-président est fixée à deux 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 terme de formation et de qualification, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications dans les professions libérales,

- doit être informée des projets de licenciements collectifs pour motifs économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente 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 à 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 œuvre 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 œuvre 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 collège employeur.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins une 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 un 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 les questions émanant de la majorité des membres d'un collège, lesquelles sont communiquées par l'intermédiaire du secrétariat au plus tard quinze 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 quinze 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 six 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 employeur et de même dans le collège salarié.

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.

Article 31

Dépôt

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.

Article 32

Adhésion

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.

Article 33 (ancien)
Demande d'extension

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 et au département de la Martinique.

Article 33 (nouveau)

(Résultant de l'accord du 19 décembre 1996, non étendu)

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 de 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.

Article 34
Dispositions finales

À la date 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.

ANNEXES

Annexe I (Nouveau)

Régime de prévoyance des salariés non cadres (Avenant 19 sept. 2024, non étendu)

Mod. par Avenant 19 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SDBIO ;

SNMB ;

SLBC ;

Les BioMed.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNIC-CGT ;

FO.

Article A Bénéficiaires

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention collective ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, définis ci-après comme «non-cadres».

Les salariés cadres et les salariés assimilés cadre relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont définis à l'article 6.A de l'annexe IV «Régime de prévoyance des cadres et assimilés» de la Convention Collective Nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

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.

Article B Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au A. 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 d'un organisme assureur c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Les garanties minimales de prévoyance complémentaires sont précisées dans le tableau suivant :

Garanties	Niveau des prestations exprimé en % 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 % T1 et T2*
Marié ou Pacsé	150 % T1 et T2*
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % T1 et T2*
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % T1 et T2*
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

Garanties	Niveau des prestations exprimé en % du traitement annuel de base
<p><i>Incapacité de travail</i></p> <p><i>Si l'assuré à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an :</i> <i>les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail.</i></p> <p><i>Si l'assuré à une ancienneté (2) inférieure à 1 an :</i> <i>les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail.</i></p> <p><i>En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail.</i></p>	40 % T1 et 90 % T2*
<p><i>Invalidité</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>40 % T1 et 90 % T2*</p> <p><i>* Pour l'invalidité 1^{ère} catégorie, la rente versée est réduite d'un quart</i></p>
<p><i>Maternité</i></p> <p><i>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.</i></p>	90 % T2* (traitement de base excédent le plafond de la Sécurité sociale)
<p>(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. »</p> <p>(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente</p> <p><i>*Toutes les garanties sont exprimées et versées en T1 et T2 dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.</i></p>	

Article C Cotisations

Les taux de cotisations sont calculés sur la rémunération annuelle brute telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tranches suivantes:

Tranche 1 :

Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale.

Tranche 2 limitée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale :

Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont prises en charge intégralement par l'employeur (dont 0,91 % T1 et T2 pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'article 18 bis de la CCN des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers).

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la Sécurité sociale sont fixés comme suit :

Non cadres	T1	T2
Décès	0,30 %	0,30 %
Mensualisation	0,91 %	0,91 %
Incapacité	0,81 %	0,80 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %
Maternité		0,01 %
Total	2,36 %	2,36 %

Article D Portabilité et maintien des garanties

- Portabilité :

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les anciens salariés de l'entreprise souscriptrice, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

- Maintien des garanties :

Conformément à l'article 7-1 de la Loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite «Loi Evin», le présent régime garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les assurés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

Article E **Personnel dont le contrat de travail est suspendu**

Les garanties de prévoyance sont maintenues et sont financées dans les conditions fixées à l'article C pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et qui bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- du versement d'une indemnisation de la Sécurité sociale (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle),
- du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...)

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties de prévoyance comme indiqué ci-dessus (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé sans solde), la couverture est suspendue de plein droit jusqu'à la reprise effective du travail par le salarié.

Toutefois, à la demande de l'entreprise, il peut être prévu le maintien aux salariés concernés du bénéfice de la garantie décès, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

Article F **Notice d'information**

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, bénéficiaire du présent régime, une notice d'information détaillée conformément aux dispositions légales, établie par l'organisme assureur. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties.

Annexe I (Nouveau)

Régime de prévoyance des salariés non cadres (Avenant 19 sept. 2024, non étendu)

Mod. par Avenant 17 oct. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO.

Article A **Bénéficiaires**

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention collective ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, 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.

Article B **Garanties de prévoyance complémentaire**

Les salariés tels que définis au A. 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 d'un organisme assureur c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclu-

sions et des modalités y figurant.

Les garanties minimales de prévoyance complémentaires sont précisées dans le tableau suivant :

Garanties	Niveau des prestations Exprimé en % 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 % T1 et T2*
Marié ou Pacsé	150 % T1 et T2*
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % T1 et T2*
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % T1 et T2*
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès interviene 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 de 30 jours d'arrêt continu et total de travail.	40 % T1 et 90 % T2*
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 % T1 et 90 % T2 * * Pour l'invalidité 1 ^{ère} catégorie, la rente versée est réduite d'un quart
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 % T2* (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» * Toutes les garanties sont exprimées et versées en T1 et T2 dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.	

Article C Cotisations

Les taux de cotisations sont calculés sur la rémunération annuelle brute telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tranches suivantes :

Tranche 1 :

Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale.

Tranche 2 limitée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale :

Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont prises en charge intégralement par l'employeur (dont 0,81 % T1 et T2 pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'article 18 bis de la CCN des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers).

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la Sécurité sociale sont fixés comme suit :

Non Cadres	2024	
	T1	T2
Décès	0,30 %	0,30 %
Mensualisation	0,81 %	0,81 %
Incapacité	0,81 %	0,80 %
Invalidité	0,44 %	0,44 %

Non Cadres	2024	
	T1	T2
Maternité		0,01 %
Total	2,36 %	2,36 %

Article D **Portabilité et maintien des garanties**

Portabilité :

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les anciens salariés de l'entreprise souscriptrice, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

Maintien des garanties :

Conformément à l'article 7-1 de la Loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite «Loi Evin», le présent régime garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les assurés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

Article E **Personnel dont le contrat de travail est suspendu**

Les garanties de prévoyance sont maintenues et sont financées dans les conditions fixées à l'article C pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et qui bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- du versement d'une indemnisation de la Sécurité sociale (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle),
- du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...)

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties de prévoyance comme indiqué ci-dessus (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé sans solde), la couverture est suspendue de plein droit jusqu'à la reprise effective du travail par le salarié.

Toutefois, à la demande de l'entreprise, il peut être prévu le maintien aux salariés concernés du bénéfice de la garantie décès, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

Article F **Notice d'information**

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, bénéficiaire du présent régime, une notice d'information détaillée conformément aux dispositions légales, établie par l'organisme assureur. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties.

Annexe II - Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

Mod. par Avenant n° 2014-1, 10 févr. 2014, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC) ;

Syndicat des biologistes (SDB).

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC.

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 $2 \leq T < 3$	R = 0,2 mois
Si $3 \leq T < 4$	R = 0,3 mois
Si $4 \leq T < 5$	R = 0,4 mois
Si $5 \leq T < 10$	R = 1 mois.
Si $10 \leq T < 15$	R = 1,5 mois.
Si $15 \leq T < 20$	R = 2 mois.
Si $20 \leq T < 25$	R = 2,5 mois.
Si $25 \leq T < 30$	R = 3 mois.
Si $30 \leq T < 35$	R = 3,5 mois.
Si $T \geq 35$	R = 4 mois.

Annexe III - Classification du personnel

Mod. par Accord n° 3, 13 nov. 1995, étendu par arr. 17 avr. 1996, JO 2 mai

Accord 27 sept. 2000, étendu par arr. 17 avr. 2001, JO 27 avr.

Accord 20 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 21 oct.

Article 1

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

Article 2

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

Non cadres

(Accord 27 sept. 2000, étendu)

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 six 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 l'une de ces tâches seulement :	
• moins de six mois :	135
• après six mois :	150
• plus de quatre ans :	160

— Personnel de qualification précédente, chargé en plus de la gestion de stock :	
• moins d'un an :	170
• plus d'un an :	180
• plus de cinq ans :	200

Personnel technique

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 d'un an :	210
• plus d'un an :	225
• après trois ans :	240

Technicien B

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 quel qu'en soit le niveau, dans la ou les disciplines où il est affecté. Technicien assurant également l'entretien et la maintenance du matériel, après que lui ait été dispensée la formation nécessaire	
• moins d'un an :	240
• plus d'un an :	250
• après trois ans dans l'échelon précédent :	270
• après trois ans dans l'échelon précédent :	280
• après trois ans dans l'échelon précédent :	290

Technicien A (assimilés cadres pour la retraite et la prévoyance)

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 d'un an :	300 ⁽¹⁾
	<i>(1) Selon l'accord du 27 septembre 2000 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.</i>
• plus d'un an :	310
• plus de trois ans :	350

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 mais également personnel dont l'activité est essentiellement l'accueil, l'enregistrement, la tarification des demandes d'analyses et l'encaissement immédiat ou différé des honoraires :	
• à l'embauche :	210
• plus de deux ans dans l'échelon précédent :	220
• plus de trois 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, (contrôle et suivi des paiements) des relevés, des tiers payants, des impayés :	
• moins d'un an :	250
• plus d'un 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

Remarque

Dans tous les cas, le passage d'un coefficient hiérarchique au coefficient hiérarchique supérieur, lorsqu'il est auto-

matique après une certaine ancienneté, s'apprécie en fonction de la durée de la pratique professionnelle à ce coefficient dans un ou plusieurs laboratoires.

Cadres

(Accord n° 3 13 nov. 1995, étendu)

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

Médecin, pharmacien, vétérinaire ne possédant aucun CES ni DES, ou personne titulaire d'un diplôme obtenu après cinq années d'enseignement supérieur validées :	400
Après un an de pratique professionnelle :	500

Position II

Médecin, pharmacien, vétérinaire, titulaire 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 précédents ayant au moins quinze ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans toutes les activités du laboratoire où ils exercent (cadres de la position II ayant au moins quinze ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans toutes les activités du laboratoire où ils exercent) :	800
--	-----

(Accord 20 mars 2008, étendu)

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 ans dans l'échelon précédent : 250
Après 1 ans 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(ère)

À l'embauche : 250

Après 1 ans dans l'échelon précédent : 260

Après 3 ans dans l'échelon précédent : 270

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

Tutorat

(article 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.

Annexe IV

Avenant cadres

Mod. par Accord 1^{er} juill. 1993, étendu par arr. 4 févr. 1994, JO 15 févr.

Mod. par Avenant 27 sept. 2011, étendu par arr. 8 avr. 2002, JO 19 avr., applicable à compter du 20 avr. 2002

Avenant du 23 avr. 2012, étendu par arr. 5 mai 2015, JO 27 mai, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FFASS CGC ;

FSS CFTC ;

Pharmacie FO.

Avenant 22 sept. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

CFTC Santé sociaux ;

Pharmacie LABM FO ;

FNIC CGT.

Avenant 14 juin 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT - Santé Sociaux ;

CGT.

Avenant 19 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SDBIO ;

SNMB ;

SLBC ;

Les BIOMED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNIC-CGT ;

FO.

**Article 1
Bénéficiaires**

(Résultant de l'avenant du 27 septembre 2001 étendu par arrêté du 8 avril 2002, JO 19 avril 2002, applicable à compter du 20 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 extra-hospitaliers, 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 cinq années au moins d'enseignement supérieur validées ou par une expérience professionnelle équivalente.

Conformément aux dispositions légales, il existe trois 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 son 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 I 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.

**Article 2
Engagement, période d'essai, clause de non-concurrence**

Mod. par Avenant 8 juill. 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 29 déc., applicable le premier jour suivant la date de la publication au Journal Officiel

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

(Avenant 8 juill. 2009, étendu) La période d'essai est de quatre 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 leur 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 n° 75-626 du 11 juillet 1975, des décrets et arrêtés ainsi que des textes subséquents et des conventions concernant la biologie.

Il s'engage à prendre une part active au fonctionnement du laboratoire 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, celui-ci s'interdit d'entrer au service d'un autre laboratoire d'analyses de biologie médicale, 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 deux 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.

Article 3

Régime du temps de travail des cadres autonomes

(Résultant de l'avenant du 27 septembre 2001 étendu par arrêté du 8 avril 2002, JO 19 avril 2002, applicable à compter du 20 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 un 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 trois 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 d'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 extra-hospitaliers 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.

Article 4 Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2014-1, 10 févr. 2014, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ;

Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC) ;

Syndicat des biologistes (SDB).

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC.

Avenant 14 juin 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension

pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT - Santé Sociaux ;

CGT.

1 (d'origine)

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 d'un demi mois pour les cadres âgés de plus de quarante cinq ans, et d'un mois pour les cadres âgés de plus de cinquante cinq ans.

1 (nouveau)

(Avenant 14 juin 2018, non étendu) En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, l'article 21 des dispositions générales de la convention collective s'applique.

2

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

(Avenant n° 2014-1, 10 févr. 2014, étendu) Le paragraphe (e) de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective et l'Annexe II s'appliquent.

**Article 5
Congés payés**

(Voir également article 3-11)

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 trois ans de présence, la durée des congés est portée à trente trois jours ouvrables. En cas de fractionnement, ces trois 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.

Article 6 (nouveau)

Régime de retraite et de prévoyance (Avenant 19 sept. 2024, non étendu)

Mod. par Avenant 19 sept. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SDBIO ;

SNMB ;

SLBC ;

Les BIOMED.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNIC-CGT ;

FO.

**Article 6.A
Bénéficiaires**

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention collective relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres définis ci-après comme «cadres».

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions 1 à 3 de la classification des cadres définie par l'Annexe III de la Convention Collective Nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés le Personnel Technique, Techniciens A de la classification des non cadres définie par l'Annexe III Convention Collective Nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers. Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection

sociale complémentaires instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des dispositions conventionnelles relatives aux 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.

Article 6.B **Garanties de prévoyance complémentaire**

Les salariés tels que définis au A. 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 d'un organisme assureur, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Les garanties minimales de prévoyance complémentaires sont précisées dans le tableau suivant :

Garanties	Niveau des prestations exprimé en % 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 % T1 et T2*
Marié ou Pacsé	300 % T1 et T2*
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % T1 et T2*
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % T1 et T2*
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 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 l'assuré 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 1 ^{er} jour d'arrêt de travail.	40 % T1 et 90 % T2*
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 % T1 et 90 % T2 * * Pour l'invalidité 1 ^{ère} catégorie, la rente versée est réduite d'un quart
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 % T1 et T2* 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 * Toutes les garanties sont exprimées et versées en T1 et T2 dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.	

Article 6.C **Cotisations**

Les taux de cotisations sont calculés sur la rémunération annuelle brute telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tranches suivantes:

Tranche 1 :

Fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Tranche 2 limitée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale :

Fraction de la rémunération supérieure au montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont prises en charge par l'employeur (dont 0,54 % T1 / 0,91 % T2 pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'article 18 bis de la CCN des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers) et par les salariés dans les conditions suivantes :

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la Sécurité sociale sont fixés comme suit :

Cadres	Total		Part Employeur		Part Salariale	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %		0,52 %
Mensualisation	0,54 %	0,91 %	0,54 %	0,91 %		
Incapacité	0,57 %	0,99 %	0,34 %	0,59 %	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	2,95 %	4,25 %	2,59 %	2,91 %	0,36 %	1,34 %

Article 6.D **Portabilité et maintien des garanties**

- **Portabilité :**

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les anciens salariés de l'entreprise souscriptrice, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

- **Maintien des garanties :**

Conformément à l'article 7-1 de la Loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite «Loi Evin», le présent régime garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les assurés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

Article 6.E **Personnel dont le contrat de travail est suspendu**

Les garanties de prévoyance sont maintenues et sont financées dans les conditions fixées à l'article 6.C pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et qui bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- du versement d'une indemnisation de la Sécurité sociale (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle),
- du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties de prévoyance comme indiqué ci-dessus (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé sans solde), la couverture est suspendue de plein droit jusqu'à la reprise effective du travail par le salarié.

Toutefois, à la demande de l'entreprise, il peut être prévu le maintien aux salariés concernés du bénéfice de la garantie décès, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

Article 6.F **Notice d'information**

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, bénéficiaire du présent régime, une notice d'information détaillée conformément aux dispositions légales, établie par l'organisme assureur. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties.

Article 6 (nouveau)
Régime de retraite et de prévoyance (Avenant 17 oct. 2024, étendu)

Mod. par Avenant 17 oct. 2024, é par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO.

Article 6.A
Bénéficiaires

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention collective relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres définis ci-après comme «cadres».

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions 1 à 3 de la classification des cadres définie par l'Annexe III de la Convention Collective Nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés le Personnel Technique, Techniciens A de la classification des non-cadres définie par l'Annexe III Convention Collective Nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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.

Article 6.B
Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au A. 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 d'un organisme assureur, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Les garanties minimales de prévoyance complémentaires sont précisées dans le tableau suivant :

Garanties	Niveau des prestations Exprimé en % 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 % T1 et T2*
Marié ou Pacsé	300 % T1 et T2*
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % T1 et T2*
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % T1 et T2*
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès interviene 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 de 30 jours d'arrêt continu et total de travail.	40 % T1 et 90 % T2*
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 % T1 et 90 % T2 * * Pour l'invalidité 1 ^{ère} catégorie, la rente versée est réduite d'un quart

Garanties	Niveau des prestations Exprimé en % du traitement annuel de base
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 % T1 et T2* 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» * Toutes les garanties sont exprimées et versées en T1 et T2 dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.	

Article 6.C Cotisations

Les taux de cotisations sont calculés sur la rémunération annuelle brute telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tranches suivantes:

Tranche 1 :

Fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Tranche 2 limitée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale :

Fraction de la rémunération supérieure au montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont prises en charge par l'employeur (dont 0,44 % T1 / 0,81 % T2 pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'article 18 bis de la CCN des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers) et par les salariés dans les conditions suivantes

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la Sécurité sociale sont fixés comme suit :

Cadres	Total Année 2024		Part Employeur		Part Salariale	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %		0,52 %
Mensualisation	1,44 %	0,81 %	0,44 %	0,81 %		
Incapacité	0,57 %	0,99 %	0,34 %	0,59 %	0,23 %	0,4 %
Invaliddité	3,38 %	0,72 %	0,27 %	0,47 %	0,11 %	0,25 %
Maternité	3,06 %	0,43 %	0,04 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Total	2,95 %	4,25 %	2,59 %	2,91 %	0,36 %	1,34 %

Article 6.D Portabilité et maintien des garanties

Portabilité :

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les anciens salariés de l'entreprise souscriptrice, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

Maintien des garanties :

Conformément à l'article 7-1 de la Loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite «Loi Evin», le présent régime garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les assurés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

Article 6.E

Personnel dont le contrat de travail est suspendu

Les garanties de prévoyance sont maintenues et sont financées dans les conditions fixées à l'article 6.C pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et qui bénéficient, pendant cette période

— d'un maintien total ou partiel de salaire ;

— du versement d'une indemnisation de la Sécurité sociale (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle),

— du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties de prévoyance comme indiqué ci-dessus (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé sans solde), la couverture est suspendue de plein droit jusqu'à la reprise effective du travail par le salarié.

Toutefois, à la demande de l'entreprise, il peut être prévu le maintien aux salariés concernés du bénéfice de la garantie décès, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, bénéficiaire du présent régime, une notice d'information détaillée conformément aux dispositions légales, établie par l'organisme assureur. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties».

Annexe V

Salaires

Accord du 8 juillet 2009

[Étendu par arr. 5 nov. 2009, JO 14 nov.]

Article 1er

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 1^{er} juillet 2009 et de 0,5 % au 1^{er} janvier 2010

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2007	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2008	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2009	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	8,455	8,751	8,838	1340,49
150	8,483	8,780	8,868	1345,02
160	8,510	8,808	8,896	1349,22
170	8,540	8,839	8,927	1354,00
180	8,568	8,868	8,957	1358,44
200	8,624	8,926	9,015	1367,34
Personnel de secrétariat				
210	8,604	8,905	8,994	1364,10
220	8,896	9,208	9,300	1410,51
230	9,188	9,510	9,605	1456,77
250	9,773	10,115	10,216	1549,43
260	10,065	10,418	10,522	1595,85
270	10,357	10,720	10,827	1642,10
Personnel informaticien				

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2007	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2008	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2009	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	8,604	8,905	8,994	1364,10
220	8,896	9,208	9,300	1410,51
230	9,188	9,510	9,605	1456,77
240	9,481	9,813	9,911	1503,18
250	9,773	10,115	10,216	1549,43
260	10,065	10,418	10,522	1595,85
270	10,357	10,720	10,827	1642,10
280	10,650	11,023	11,133	1688,51
290	10,942	11,324	11,438	1734,76
Personnel qualitatif				
240	9,481	9,813	9,911	1503,18
250	9,773	10,115	10,216	1549,43
260	10,065	10,418	10,522	1595,85
270	10,357	10,720	10,827	1642,10
280	10,650	11,023	11,133	1688,51
290	10,942	11,324	11,438	1734,76
Personnel infirmier				
250	9,773	10,115	10,216	1549,43
260	10,065	10,418	10,522	1595,85
270	10,357	10,720	10,827	1642,10
Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de cinq ans, coefficient augmenté de 10 points				
Personnel technique				
Technicien C				
240	9,481	9,813	9,911	1503,18
Technicien B				
240	9,481	9,813	9,911	1503,18
250	9,773	10,115	10,216	1549,43
270	10,357	10,720	10,827	1642,10
280	10,650	11,023	11,133	1688,51
290	10,942	11,324	11,438	1734,76
Technicien A				
300	11,262	11,656	11,773	1785,54
310	11,633	12,040	12,161	1844,41
350	13,120	13,579	13,715	2080,19
Classification des cadres				
400	14,972	15,346	15,500	2350,85
500	18,726	19,194	19,386	2940,32

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2007	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2008	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2009	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
600	22,492	23,054	23,285	3531,62
800	29,997	30,747	31,055	4710,05

Tutorat (article 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^{ème} du salaire conventionnel du coefficient 290

Coefficient de référence 100 : 1 335,96 € pour 151,67 H/mois

Smic horaire en vigueur au 1^{er} Juillet 2009 : 8,82

Accord du 18 mars 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 17 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2010]

Article 1er

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 1^{er} avril 2010.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,120	1 383,23
220	9,431	1 430,40

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/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 expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de cinq ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
Technicien C		
240	10,051	1 524,44
Technicien B		
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		
300	11,938	1 810,64

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
310	12,331	1 870,24
350	13,908	2 109,43

Cadres

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/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 (article 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 1^{er} 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

[Étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2011]

Article 1er

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 1^{er} avril 2011.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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 cinq ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
Technicien C		
240	10,212	1 548,83

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
Technicien B		
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		
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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 1^{er} Janvier 2011 : 9 € soit 1365,03 € pour 151,67 h

— 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

[Étendu par arr. 19 déc. 2011, JO 22 déc.]

Article 1er

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 1^{er} avril 2011.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel technique

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
Technicien C		
240	10,212	1 548,83
Technicien B		
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		
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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 Salaires minima au 1^{er} Septembre 2011

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 1^{er} septembre 2011.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel technique

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
Technicien C		
240	10,253	1 555,07
Technicien B		
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		
300	12,178	1 847,04
310	12,578	1 907,71
350	14,188	2 151,89

Cadres

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
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 1^{er} Janvier 2011 : 9 € soit 1365,03 € pour 151,67 h

— 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.

Recommandation du 29 novembre 2012

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SBLE.

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, tenue le 29 novembre 2012, il n'y a pas eu d'accord sur la revalorisation des salaires. Les organisations patronales vous recommandent donc d'appliquer la grille suivante :

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} décembre 2012	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1 ^{er} décembre 2012
135	9,40	1 425,67
150	9,40	1 425,67
160	9,40	1 425,67

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
170	9,40	1 425,67
180	9,40	1 425,67
200	9,40	1 425,67

Personnel de secrétariat

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
210	9,40	1 425,67
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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
210	9,40	1 425,67
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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel technique ***Technicien C***

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
240	10,253	1 555,07

Technicien B

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
300	12,178	1 847,04
310	12,578	1 907,71
350	14,188	2 151,89

Cadres

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} décembre 2012</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} décembre 2012</i>
400	16,032	2 431,57
500	20,053	3 041,44
600	24,086	3 653,12
800	32,123	4 872,10

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Juillet 2012 : 9,40 € soit 1 425,67 € pour 151,67 h

- 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.

Recommandation du 21 juin 2013

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SLBC.

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, tenue le 23 mai 2013, il n'y a pas eu d'accord sur la revalorisation des salaires. Les organisations patronales vous recommandent donc d'appliquer la grille suivante :

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2013	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1 ^{er} juillet 2013
135	9,43	1 430,22
150	9,43	1 430,22
160	9,43	1 430,22
170	9,43	1 430,22
180	9,43	1 430,22
200	9,43	1 430,22

Personnel de secrétariat

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2013	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1 ^{er} juillet 2013
210	9,43	1 430,22
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

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2013	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1 ^{er} juillet 2013
210	9,43	1 430,22
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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} juillet 2013</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} juillet 2013</i>
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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} juillet 2013</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} juillet 2013</i>
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel technique ***Technicien C***

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} juillet 2013</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} juillet 2013</i>
240	10,253	1 555,07

Technicien B

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} juillet 2013</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} juillet 2013</i>
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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire au 1^{er} juillet 2013</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1^{er} juillet 2013</i>
300	12,178	1 847,04
310	12,578	1 907,71
350	14,188	2 151,89

Cadres

Coefficients	Salaire horaire au 1 ^{er} juillet 2013	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois au 1 ^{er} juillet 2013
400	16,032	2 431,57
500	20,053	3 041,44
600	24,086	3 653,12
800	32,123	4 872,10

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Janvier 2013 : 9,43 € soit 1430,22 € pour 151,67 h

- 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

[Étendu par arr. 21 févr. 2014, JO 11 mars, applicable au 1^{er} déc. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

FFASS CFE CGC.

Article 1er

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 1^{er} décembre 2013.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

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

Personnel technique

Technicien C

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	10,612	1 609,52

Technicien B

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
300	12,604	1 911,65
310	13,018	1 974,44
350	14,685	2 227,27

Cadre

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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 (article 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 de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 74, 29 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier 2013 : 9,43 € soit 1 430,22 € pour 151,67 h

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 2ème

La prochaine négociation sur les salaires aura lieu le jeudi 19 juin 2014.

Accord du 27 novembre 2014

[Étendu par arr. 13 avr. 2015, JO 22 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

FSS CFTC ;
Pharmacie FO.

Article 1er

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 % de l'ensemble de la grille.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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

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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/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

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 cinq ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

— Technicien C

240	10,718	1 625,60
-----	--------	----------

— Technicien B

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

300	12,730	1 930,76
310	13,148	1 994,16
350	14,832	2 249,57

Cadres

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 (article 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, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 75,03 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Janvier 2014 : 9,53 € soit 1 445,38 € pour 151,67 h

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 26 novembre 2015

[Étendu par arr. 4 juill. 2016, JO 12 juill., applicable au 1^{er} déc. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Fédération FO des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses ;

Fédération CFTC santé et sociaux ;

FFASS CFE CGC.

Article 1er

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 % de l'ensemble de la grille.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	9,731	1 475,95
150	9,765	1 481,01
160	9,796	1 485,76
170	9,830	1 490,97
180	9,863	1 495,87
200	9,925	1 505,37

Personnel de secrétariat

210	9,988	1 515,00
220	10,158	1 540,60
230	10,493	1 591,46
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	9,988	1 515,00
220	10,158	1 540,60
230	10,493	1 591,46
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

Personnel qualitatif

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

Personnel infirmier

250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66

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

Personnel technique

Technicien C

240	10,825	1 641,86
-----	--------	----------

Technicien B

240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

Technicien A

300	12,857	1 950,07
310	13,279	2 014,10
350	14,980	2 272,07

Cadres

400	16,927	2 567,26
500	21,173	3 211,25
600	25,430	3 856,93
800	33,915	5 143,86

Tutorat (article 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, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 75,78 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Janv 2015 : 9,61 € soit 1 457,52 € pour 151,67 h

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 11 juillet 2017

[Étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} juillet 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SLBC ;

SNMB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Santé Sociaux ;

CFTC ;

CFE CGC.

Article 1er

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 0,8 % de l'ensemble de la grille à partir du 1^{er} juillet 2017.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	9,809	1 487,71
150	9,843	1 492,91
160	9,874	1 497,65
170	9,909	1 502,84

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
180	9,942	1 507,89
200	10,004	1 517,37

Personnel de secrétariat

210	10,068	1 527,00
220	10,239	1 552,99
230	10,577	1 604,21
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	10,068	1 527,00
220	10,239	1 552,99
230	10,577	1 604,21
240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Personnel qualitatif

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 157,67 heures/mois
240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Personnel infirmier

250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00

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

Personnel technique

Technicien C

240	10,912	1 654,96
-----	--------	----------

Technicien B

240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Technicien A

300	12,960	1 965,62
310	13,385	2 030,14
350	15,100	2 290,19

Cadres

400	17,062	2 587,86
500	21,342	3 237,00
600	25,633	3 887,82
800	34,186	5 185,04

Tutorat (article 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, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 76, 39 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Janvier 2017 : 9,76 € soit 1 480,27 € pour 151,67 h

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.

Un exemplaire original sera également, établi pour chaque partie.

Accord du 31 janvier 2019

[Étendu par arr. 6 sept. 2019, JO 12 sept., applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SLBC ;

SNMB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération National des Syndicats des services de Santé et des services sociaux CFDT ;

Fédération Nationale des industries chimiques CGT ;

Fédération Nationale FO des métiers de la pharmacie, LBM, cuirs et habillement.

Article 1

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 2.26 % de l'ensemble de la grille au 1^{er} février 2019.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	10,03	1 521,33
150	10,07	1 526,65
160	10,10	1 531,50
170	10,13	1 536,80
180	10,17	1 541,97
200	10,23	1 551,66

Personnel de secrétariat

210	10,30	1 561,51
220	10,47	1 588,09
230	10,82	1 640,47
250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35/semaine ou 151,67 heures/mois
210	10,30	1 561,51
220	10,47	1 588,09
230	10,82	1 640,47
240	11,16	1 692,36
250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86
280	12,53	1 900,92
290	12,88	1 952,83

Personnel qualitatif

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	11,16	1 692,36
250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86
280	12,53	1 900,92
290	12,88	1 952,83

Personnel infirmier

250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86

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

Personnel technique

Technicien C

240	11,16	1 692,36
-----	-------	----------

Technicien B

240	11,16	1 692,36
250	11,50	1 744,12
270	12,19	1 848,86
280	12,53	1 900,92
290	12,88	1 952,83

Technicien A

300	13,25	2 010,04
310	13,69	2 076,02
350	15,44	2 341,95

Cadres

400	17,45	2 646,35
500	21,82	3 310,16

600	26,21	3 975,68
800	34,96	5 302,22

Tutorat (article 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 % au salaire conventionnel du coefficient 290, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 78,11 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Janvier 2019 : 10.03 € soit 1 521,22 € pour 151,67 h

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.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Accord du 2 juillet 2020

[Étendu par arr. 19 nov. 2020, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT.

Article 1

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % de l'ensemble de la grille au 1^{er} juillet 2020.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	10,15	1 539,42
150	10,17	1 541,92
160	10,20	1 546,82
170	10,23	1 552,17
180	10,27	1 557,39
200	10,33	1 567,18

Personnel de secrétariat

210	10,40	1 577,13
220	10,57	1 603,97
230	10,93	1 656,87
250	11,62	1 761,56
260	11,97	1 814,62
270	12,31	1 867,35

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	10,40	1 577,13
220	10,57	1 603,97
230	10,93	1 656,87
240	11,27	1 709,28
250	11,62	1 761,56
260	11,97	1 814,62
270	12,31	1 867,35
280	12,66	1 919,93
290	13,01	1 972,36

Personnel qualitatif

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	11,27	1 709,28
250	11,62	1 761,56
260	11,97	1 814,62
270	12,31	1 867,35
280	12,66	1 919,93
290	13,01	1 972,36

Personnel infirmier

250	11,62	1 761,56
260	11,97	1 814,62
270	12,31	1 867,35

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

Personnel technique

Technicien C

240	11,27	1 709,28
-----	-------	----------

Technicien B

240	11,27	1 709,28
250	11,62	1 761,56
270	12,31	1 867,35
280	12,66	1 919,93
290	13,01	1 972,36

Technicien A

300	13,38	2 030,14
310	13,83	2 096,78
350	15,59	2 365,37

Cadres

400	17,62	2 672,81
500	22,04	3 343,26
600	26,47	4 015,44
800	35,31	5 355,24

Tutorat (article 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, quelque soit le coefficient du salarié diplômé : soit 78,89 € pour un emploi à temps plein.

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les Salaires Minima Conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la Branche sans aucune condition d'effectifs

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} Janvier 2020 : 10.15 € soit 1 539.42 € pour 151,67 h

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.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Recommandation patronale du SDB du 1^{er} avril 2021

Personnel d'entretien

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois</i>
135	10,30	1562,54
150	10,32	1565,62
160	10,35	1570,24
170	10,38	1574,86
180	10,42	1581,02
200	10,48	1590,25

Personnel de secrétariat

210	10,56	1601,03
220	10,73	1627,20
230	11,09	1570,24

260	12,15	1842,72
270	12,49	1895,06

Personnel informaticien

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois</i>
210	10,56	1601,03
220	10,73	1627,20
230	11,09	1682,62
240	11,44	1734,96
250	11,79	1788,84
260	12,15	1842,72
270	12,49	1895,06
280	12,85	1948,94
290	13,21	2002,83

Personnel qualitatif

<i>Coefficients</i>	<i>Salaire horaire</i>	<i>Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois</i>
240	11,44	1734,96
250	11,79	1788,84
260	12,15	1842,72
270	12,49	1895,06
280	12,85	1948,94
290	13,21	2002,83

Personnel infirmier

250	11,79	1788,84
260	12,15	1842,72
270	12,49	1895,06

Personnel technique

Technicien C

240	11,44	1734,96
-----	-------	---------

Technicien B

240	11,44	1734,96
250	11,79	1788,84
270	12,49	1895,06
280	12,85	1948,94
290	13,21	2002,83

Technicien A

300	13,58	2059,78
310	14,04	2129,06
350	15,82	2400,00

Cadres

400	17,88	2712,51
500	22,37	3392,95
600	26,87	4074,93
800	35,84	5435,80

Accord du 27 avril 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC ;

Les BIOMED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Article 1

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé des augmentations des salaires bruts minima selon la grille ci-dessous au 1^{er} mai 2022.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	10,85	1 645,64
150	10,87	1 648,88
160	10,90	1 653,74

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
170	10,94	1 658,61
180	10,98	1 665,09
200	11,04	1 674,82

Personnel de secrétariat

210	11,12	1 686,17
220	11,30	1 713,73
230	11,39	1 727,34
250	12,11	1 836,39
260	12,47	1 891,70
270	12,83	1 945,43

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,12	1 686,17
220	11,30	1 713,73
230	11,39	1 727,34
240	11,74	1 781,07
250	12,11	1 836,39
260	12,47	1 891,70
270	12,83	1 945,43
280	13,19	2 000,74
290	13,56	2 056,06

Personnel qualitatif

240	11,74	1 781,07
250	12,11	1 836,39
260	12,47	1 891,70
270	12,83	1 945,43
280	13,19	2 000,74
290	13,56	2 056,06

Personnel infirmier

250	12,11	1 836,39
-----	-------	----------

260	12,47	1 891,70
270	12,83	1 945,43

Personnel technique

Technicien C

240	11,74	1 781,07
-----	-------	----------

Technicien B

240	11,74	1 781,07
250	12,11	1 836,39
270	12,83	1 945,43
280	13,19	2 000,74
290	13,56	2 056,06

Technicien A

300	13,94	2 114,53
310	14,41	2 185,65
350	16,24	2 463,79

Cadres

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
400	18,32	2 779,26
500	22,92	3 476,44
600	27,53	4 175,20
800	36,72	5 569,56

Les parties signataires rappellent que le Smic horaire brut est porté à 10,85 € à compter du 1^{er} mai 2022, auquel correspond une valeur brute mensuelle de 1 645,58 € pour un temps mensuel de travail de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) et s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations salariales lors d'un prochain changement du Smic.

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il en sera demandé l'extension.

Accord du 14 décembre 2022

[Étendu par arr. 22 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;
SLBC ;
Les BIOMED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FO.

Préambule

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé des augmentations des salaires bruts minima selon la grille ci-dessous applicable impérativement à l'ensemble des employeurs des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers à partir du 1^{er} janvier 2023.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	11,31	1 715,39 €
150	11,33	1 718,42 €
160	11,36	1 722,97 €
170	11,38	1 726,00 €
180	11,40	1 729,04 €
200	11,47	1 739,65 €

Personnel de secrétariat

210	11,51	1 745,72 €
220	11,62	1 762,41 €
230	11,71	1 776,06 €
250	12,45	1 888,29 €
260	12,82	1 944,41 €
270	13,19	2 000,53 €

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,51	1 745,72 €
220	11,62	1 762,41 €
230	11,71	1 776,06 €
240	12,07	1 830,66 €
250	12,45	1 888,29 €
260	12,82	1 944,41 €

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
270	13,19	2 000,53 €
280	13,56	2 056,65 €
290	13,94	2 114,28 €

Personnel qualitatif

240	12,07	1 830,66 €
250	12,45	1 888,29 €
260	12,82	1 944,41 €
270	13,19	2 000,53 €
280	13,56	2 056,65 €
290	13,94	2 114,28 €

Personnel infirmier

250	12,45	1 888,29 €
260	12,82	1 944,41 €
270	13,19	2 000,53 €

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

Personnel technique

Technicien C

240	12,07	1 830,66 €
-----	-------	------------

Technicien B

240	12,07	1 830,66 €
250	12,45	1 888,29 €
270	13,19	2 000,53 €
280	13,56	2 056,65 €
290	13,94	2 114,28 €

Technicien A

300	14,09	2 137,03 €
310	14,56	2 208,32 €
350	16,41	2 488,90 €

Cadres

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
400	18,32	2 779,26 €
500	22,92	3 476,44 €
600	27,53	4 175,20 €
800	36,72	5 569,56 €

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il en sera demandé l'extension.

Accord du 11 janvier 2024

[Étendu par arr. 3 avr. 2024, JO 18 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDBIO ;
SNMB ;
SLBC ;
Les BIOMED.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FO.

Préambule

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé des augmentations des salaires bruts minima selon la grille ci-dessous applicable impérativement à l'ensemble des employeurs des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers à partir du 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. Dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les pré requis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	11,65	1 767,20
150	11,67	1 769,97

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
160	11,70	1 774,66
170	11,72	1 777,78
180	11,74	1 780,91
200	11,81	1 791,84

Personnel de secrétariat

210	11,86	1 798,09
220	11,97	1 815,28
230	12,06	1 829,34
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,86	1 798,09
220	11,97	1 815,28
230	12,06	1 829,34
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Personnel qualitatif

240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Personnel infirmier

250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

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

Personnel technique

Technicien C

240	12,43	1 885,58
-----	-------	----------

Technicien B

240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Technicien A

300	14,51	2 201,14
310	15,00	2 274,56
350	16,90	2 563,57

Cadres

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
400	18,45	2 798,04
500	23,08	3 500,61
600	27,72	4 204,70
800	36,98	5 608,31

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.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il en sera demandé l'extension par le secrétariat de la convention collective.

Recommandation patronale de SDBIO, SNMB, SLBC et BIOMED du 26

novembre 2024

[Applicable à partir du 1^{er} déc. 2024]

Les coefficients 135 à 230 sont revalorisés de 2 % au 1^{er} décembre 2024.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} novembre 2024 : 11,88 € soit 1 801,80 € mensuels sur la base de 35 heures hebdomadaire.

Les organisations patronales rappellent l'objectif d'égalité professionnelle permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Personnel d'entretien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	11,88	1 802,29
150	11,90	1 805,39
160	11,93	1 810,03
170	11,95	1 813,12
180	11,97	1 816,22
200	12,05	1 827,05

Personnel de secretariat

210	12,10	1 834,78
220	12,21	1 851,80
230	12,30	1 865,72
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

Personnel informaticien

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	12,10	1 834,78
220	12,21	1 851,80
230	12,30	1 865,72
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Personnel qualitatif

240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Personnel infirmier

250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

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

Personnel technique

Technicien C		
250	12,82	1 944,94
Technicien B		
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71
Technicien A		
300	14,51	2 201,14
310	15,00	2 274,56
350	16,90	2 563,57

Cadres

Coefficients	Salaire horaire en euros	Salaire en euros pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
400	18,45	2 798,04
500	23,08	3 500,61
600	27,72	4 204,70
800	36,98	5 608,31

Annexe VI

Procédures préalables au licenciement

[Créée par accord du 14 juin 1994 portant sur diverses mesures pour l'emploi, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994]

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** (se reporter à l'accord du 14 novembre 1994) 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.

Annexe VII

Travail à temps partiel

[Remplacée par accord du 11 octobre 1999 étendu par arrêté du 20 mars 2000, JO 30 mars 2000]

Annexe VIII

Convention de préretraite progressive

[Créée par accord du 14 juin 1994 portant sur diverses mesures pour l'emploi, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994]

Préambule

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 cinquante 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 cinquante cinq ans, *sauf dérogation éventuelle au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à mi-temps* ; le salarié doit avoir moins de soixante cinq ans. Toutefois, les salariés de plus de soixante ans ne peuvent adhérer au contrat s'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein au sens de l'article 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.

Article 1 **Conditions d'adhésion**

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

- adhérer personnellement à la convention de préretraite progressive,
- avoir dix ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale et au moins un 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 apte 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.

Article 2 **Formalisation de la demande**

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.

Article 3 **Rémunération**

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 1 et 4 plafonds du salaire brut moyen des douze 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 C.S.G.

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 subordonnée 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 suspendue en cas de reprise d'activité professionnelle rémunérée complétant l'emploi à temps partiel.

Article 4 **Notion de salaire à temps plein reconstitué**

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 douze 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.

Article 5 **Congés payés**

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.

Article 6 **Indemnité conventionnelle de départ à la retraite**

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.

Article 7 **Indemnité conventionnelle de licenciement**

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.

Article 8 **Retraite complémentaire**

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

Article 9 **Prévoyance-complément de cotisations pour les risques décès et invalidité**

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.

Article 10 **Organisation du travail à mi-temps**

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.

Article 11 **Embauches compensatrices**

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 trois 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 (annexeVI).

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

- 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.

Article 12

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.

Article 13

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 IX

[NDLR : Annexe IX constituée par 3 avis de la commission d'interprétation du 11 février 1993, 12 septembre 1995 et 13 novembre 1995 portant sur les classifications et réintégrés dans le texte de la convention collective]

Annexe X

Cessation anticipée d'activité

Accord du 11 juin 1996, applicable au 1^{er} juillet 1996

[Étendu par arrêté du 11 décembre 1996, JO 24 décembre 1996]

Préambule

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'articleVII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et en priorité par des embauches sous contrats à durée indéterminée, à temps plein.

Elles considèrent également que l'application de l'accord collectif du 6 septembre 1995 doit être facilitée dans la branche et conviennent dans ce but des dispositions suivantes :

Article 1

En application du deuxième paragraphe de l'article5 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 cer-

taines 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.

À ce jour, le taux Arrco et AGIRC est de 4,5 p. 100, le taux appliqué est de 6 p. 100, appelé à 125 p. 100.

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 p. 100 employeurs, 40 p. 100 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

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 soixante ans.

Article 3

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

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

Annexe XI

Indemnisation des délégués syndicaux

(NDLR : Annexe XI portant sur l'indemnisation des délégués syndicaux est intégrée dans le texte de la convention collective à l'article 4)

Annexe XII

Commission paritaire nationale d'interprétation

(NDLR : Annexe XII portant sur les classifications est intégrée dans le texte de la convention collective à l'annexe III)

SALAIRES

(Voir l'annexe V de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord du 11 octobre 1999 modifié par avenant n° 1 du 13 janvier 2000

[Étendu par arrêté du 20 mars 2000, JO 30 mars 2000, applicable à compter du 31 mars 2000]

Mod. par Avenant 19 juin 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à partir du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

FSS CFTC ;

Pharmacie FO.

Préambule

Le présent accord est conclu à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi 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'analyse 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 extra-hospitaliers 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 six mois pour étudier les avis du ministère dans le cadre de la procédure d'extension.

Chapitre I

Aménagement et réduction du temps de travail

Chapitre 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux laboratoires visés à l'article 1^{er} 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.

Chapitre 2 - Emploi

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 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.

Chapitre 3 - Rémunération

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'au 10,26 %, que cette réduction soit assortie ou non du bénéfice des aides prévues par la loi 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 1^{er} 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 tiers chaque année à compter du 1^{er} 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 1^{er} 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.

Chapitre 4 - Aménagement et réduction du temps de travail

4.1- Mise en oeuvre

Les dispositions du présent article peuvent être appliquées directement dans les laboratoires qui entrent dans le champs d'application de l'article 1 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 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 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

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 : $365 - 104$ (dimanche et repos hebdomadaire) - 25 jours (congé 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 : $45,4 \times 39 \text{ h} = 1771$

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 (disposition exclue de l'extension par arrêté du 20 mars 2000, JO 30 mars 2000).*

En jours ouvrables :

— Le nombre de jours travaillés est égal à : $365 - 52$ jours (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 : $45,66 \times 39 \text{ h} = 1781$

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.

Le tableau ci après résume les calculs du temps de travail en jours ouvrés en cas de réduction à 32 h, 35 h et 37 h à partir d'un horaire collectif de 39 heures.

Repos hebdomadaire	Jours fériés	Congés 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	$32 \times 45,4 \text{ semaines} = 1453 \text{ h}$
35	23	$35 \times 45,4 \text{ semaines} = 1589 \text{ h}$
37	12	$37 \times 45,4 \text{ semaines} = 1680 \text{ h}$

4.3- Modalités de la réduction du temps de travail

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

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 l'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 prorata temporis.

4.4.2- Répartition des jours de repos

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

Les heures effectuées au delà de la 35^e heure dans le cadre d'une réduction du temps de travail sous forme de jour de repos ne feront pas l'objet de majorations pour heures supplémentaires et suivront les dispositions légales à compter du 1^{er} 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 98-461 du 16 juin 1998.

4.5- Aménagement du temps de travail sur l'année

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 douze 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.

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 h. 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 jour 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.

4.6- Cycle

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

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 30^{ème} ou 60^{ème} de la rémunération mensuelle, ou en heure 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

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 sept 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 sept 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

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.

Chapitre 5 - Compte épargne temps

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

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

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 minimum et maximum du congé,
 - la ou les catégories de personnel concernés.

Et en rappelant les dispositions du présent titre.

5.3- Bénéficiaires

Pour bénéficier de l'ouverture d'un compte, le salarié doit compter un 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 1^{er} janvier de la période considérée.

5.4- Alimentation du compte

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 ;
- 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 aux bénéfices des aides prévues par la loi 98-461 du 13 juin 1998 et des trois quarts des jours de repos de l'année 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.

5.5- Congés indemnissables

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 deux 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 trois ans et peut être pris dans les six ans suivant l'ouverture des droits.

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

5.6- Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne temps est exprimé en jours en 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 $1/26^{\text{ème}}$ 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 équivalente 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 francs. On considère que 7 heures représentant une journée de congé et que l'intéressement s'élève à 4.000 francs par an.

- 10 jours de congés payés x 4 (ans) : 40 jours
- 6 jours de $5^{\text{ème}}$ semaine de congés payés x 4 (ans) : 24 jours
- $13^{\text{ème}}$ mois x 4 (ans) : 120 jours
- prime d'intéressement par an, $4000/40 = 100$ heures, $100/7$ heures = 14,25 jours x 4 (ans) : 57 jours
- abondement de l'entreprise : 15 % du $13^{\text{ème}}$ mois : 27 jours
- repos compensateur de remplacement
- 21 heures par an/7 heures x 4 (ans) : 12 jours

Total : 280 jours indemnisés

5.7- Indemnisation du congé

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

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

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 correspondante 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

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur trois 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.

Chapitre 6 - Formation

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

Chapitre 1 - Mise en oeuvre

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 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 I.

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 d'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,

Chapitre 2 - Information préalable

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.

Chapitre 3 - Périmètre d'application

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

Chapitre 4 - Réduction et organisation du temps de travail

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 1^{er} janvier 2000 au plus tard dans les laboratoires et unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et le 1^{er} 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 I 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 I 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 I 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 jours de repos, les modalités de prises 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 I du présent accord. Les jours de repos peuvent alimenter un compte épargne temps conformément aux dispositions de l'article 5.4.

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 I du présent accord.

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

5.1- Volume d'embauches

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

- 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10 %,
- 9 % au moins des effectifs concernés par la réduction du temps 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

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

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'une durée de 6 mois 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.

La transformation de contrats à durée déterminée présents dans l'entreprise à la date de 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.

5.4- Délais

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

5.5- Maintien des effectifs

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 trois mois pour procéder au remplacement du salarié.

5.6- Groupement d'employeurs

Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour constituer un groupement d'employeurs conformément aux dispositions des articles L. 127-1 et s. 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 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

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 même 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

Les salariés entrant dans le champ d'application de l'annexe IV de CCN doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon l'une des modalités définies au chapitre I 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 98-461 du 13 juin 1998.

Chapitre III

Modifications de la convention collective

Chapitre 1 - Durée du travail

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

1.1- Durées quotidienne, hebdomadaire et mensuelle

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.

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 1^{er} janvier 2000 pour les laboratoires dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres conformément aux dispositions de l'article 1 de la loi 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.

1.1.3- Durée quotidienne

1.1.3.1 Temps de travail

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

1.1.3.2 Amplitude

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

1.1.3.3 Pause

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 (chapitre I article 1). 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.

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 deux mois suivant le repos dérogatoire.

1.2- Affichage des horaires de travail

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

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.

1.3.1- Définition

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le payement majoré des heures supplémentaires est appliqué dès la 36^{ème} heure à compter de l'entrée en vigueur de la nou-

velle durée légale du travail fixée à 35 heures en l'an 2000 ou 2002. La majoration ne s'applique qu'à partir de la 40^{ème} 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.

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 équivalent temps plein. En cas d'annualisation, ce contingent est réduit à 90 heures.

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 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.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journées 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 deux semaines.

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 libre fixé à l'article 1.3.2 ouvre droit à un repos compensateur de 50 %.

Dans tous les laboratoires, quelque 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 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 d'un an.

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.

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 effectué 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 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.

1.4.2- Fréquence

Astreintes de nuit

Le nombre d'astreintes de nuit est limité à huit pour quatre semaines consécutives, sans que le nombre d'astreintes de nuit effectuées au cours 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 4, le salarié bénéficie d'une journée de repos supplémentaire à prendre dans un délai de 15 jours. 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 supérieure à 4, 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 4 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 une astreinte un jour férié au cours d'une période de quatre 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 est librement décidé d'un commun accord avec l'employeur dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

1.4.3- Rémunération

La rémunération horaire du temps d'astreinte est fixée au minimum à 30 p. 100 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 p. 100.

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

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.

1.5- Travail de nuit et travail du dimanche

1.5.1- Travail de nuit

Toute heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures est considérée comme travail de nuit et donne droit à une rémunération supplémentaire qui ne doit pas être inférieure à 25 p. 100 du salaire horaire réel à l'exclusion de la compensation ARTT, y compris la prime d'ancienneté.

Toute heure de travail entre 5 heures et 7 heures ou entre 20 heures et 22 heures donnera lieu à une rémunération supplémentaire au moins égale à 10 p. 100 du salaire horaire réel, à l'exclusion de la compensation ARTT, y compris la prime d'ancienneté.

1.5.2- Travail du dimanche

Si le personnel effectue un travail de garde un dimanche ou un jour férié autre que le 1^{er} mai, ce travail donnera lieu à une majoration qui ne saurait être inférieure à 50 p. 100 du montant du salaire horaire réel, à l'exclusion de la compensation ARTT y compris la prime d'ancienneté ; tout travail effectué le 1^{er} 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.

1.5.3- Équivalence en temps de repos

En ce qui concerne le travail de nuit et du dimanche, les parties pourront, d'un commun accord, opter pour une équivalence en temps de repos dont elles définiront ensemble les modalités au lieu et place des majorations de salaire précitées.

1.6- Remarques

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.

Chapitre 2 - Encadrement

(Voir également avenant du 27 septembre 2001)

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

Article 3

3.1 Cadres salariés

Les cadres n'exerçant pas la fonction de directeur ou directeur adjoint, selon la loi du 11 juillet 1975, sont rémunérés pour un travail correspondant au nombre d'heures effectuées. Si leurs fonctions les appellent à travailler, qu'il s'agisse de gardes ou d'astreintes, de travail de nuit, le dimanche ou un jour férié, ou à effectuer des heures supplémentaires, leur rémunération devra en tenir compte comme il est prévu à l'article 9 de la convention collective.

3.2 Encadrement sans référence horaire

3.2.1 Salariés concernés

Sont concernés par les dispositions du présent article, les directeurs salariés associés du laboratoire et qui bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail qui exclut la référence à un horaire précis, déterminé ou commandé.

3.2.2 Salaire

Le salaire des directeurs associés peut être fixé sans référence au nombre d'heures travaillées pour la période de paie considérée. Elle tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses fonctions.

Le salaire mensuel est identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est sans référence horaire.

3.2.3 Durée du travail

A l'exception des dispositions relatives aux heures supplémentaires et au contrôle de la durée du travail, les dispositions relatives à la réglementation de la durée du travail sont applicables aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération fixée dans les conditions du présent article.

Dans ce cas et lorsque l'horaire collectif de référence est réduit dans l'entreprise, les salariés visés au présent article bénéficient de jours de repos supplémentaires. Le nombre de jours de repos attribués pour une période annuelle est égal à 1/4 du nombre de jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise arrondi au chiffre supérieur. 3/4 de ces jours de repos peut alimenter un compte épargne temps.

Chapitre 3 - Temps partiel

Mod. par Avenant 19 juin 2014, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à partir du premier jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSS CFDT ;

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

(Avenant 19 juin 2014, étendu) 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- (Avenant 19 juin 2014, étendu)

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 de 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 deux 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 deux 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 fixé 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 telle 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 au 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- (Avenant 19 juin 2014, étendu)

Rémunération

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

3.4.3- (Avenant 19 juin 2014, étendu)

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 I.

— 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 qualification et pour un emploi équivalent.

Les dispositions de l'article 4.4 du chapitre I (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

(Abrogé par Avenant 19 juin 2014, étendu)

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 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 de travail souhaitée.

La mise en place du temps partiel doit être précédée d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délé-

gués du personnel dont l'avis doit être transmis dans un délai de quinze 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 d'un 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 du travail, la spécialisation du poste. Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de quinze 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 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 un 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 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 huit 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 huit 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.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de huit 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 de poste à temps complet, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard un 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 douze 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.

Chapitre 4 - Prime de sous-sol

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 fixe qui sera maintenu jusqu'à fin 2004 et qui sera incorporé au salaire par tiers à partir du 1^{er} janvier 2005 sur trois ans.

Chapitre IV Dispositions finales

Chapitre 1 - Commission de suivi

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 I et II..

Les laboratoires qui font application des dispositions des chapitres I 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.

Chapitre 2 - Durée - dénonciation - révision - entrée en vigueur

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.

Avenant du 27 septembre 2001 à l'accord du 11 octobre 1999

[Étendu par arrêté du 8 avril 2002, JO 19 avril 2002, applicable à compter du 20 avril 2002]

1.. Préambule

Un accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail a été signé en date du 11 octobre 1999. Les parties souhaitent y apporter les modifications nécessaires pour permettre sa mise en conformité avec les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 et doter les laboratoires des outils d'aménagement du temps de travail conformes à l'activité des cadres de façon à permettre une réduction effective de leur temps de travail tout en assurant le parfait accomplissement de leur mission.

2.. Aménagement du temps de travail des cadres

Le présent chapitre remplace l'article 1 de l'annexe IV avenant cadres à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses de biologie médicale extra-hospitaliers ainsi que l'article 3 de la même annexe (modifiée en dernier lieu par l'article 2 du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999). Ces articles sont remplacés par les articles 1 et 3 ci-après.

Article 1 Bénéficiaires

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 extra-hospitaliers, 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 cinq années au moins d'enseignement supérieur validées ou par une expérience professionnelle équivalente.

Conformément aux dispositions légales, il existe trois 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 I 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.

Article 3

Régime du temps de travail des cadres autonomes

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 un 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 trois 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 extra-hospitaliers 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.

Article 4
Durée - dénonciation - révision - entrée en vigueur

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 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.

Temps partiel
Accord du 19 juin 2014

[Étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 6 nov., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;
SLBC ;
SDB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSS CFDT ;
FFASS CFE CGC ;
FSS CFTC.

Préambule

À la suite de la publication de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relatif 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 œuvre 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.

À 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 n° 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 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires de Biologie Médicale extra-hospitaliers visés à l'article 1 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

Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

2.1

Rappel des dispositions légales

L'article L. 3123-14-1 du code 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 œuvre 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 de la branche

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 **Garanties particulières**

Les salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit sur le fondement des articles 2.2, 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 œuvre 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, 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 **Complément d'heures**

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 pas une faute ou 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 %.

À 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 accusé 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 d'un 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.

Article 5

Suivi de l'accord

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

Durée, dénonciation, révision

Le présent accord est conclu sur 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 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 trois 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.

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, de la formation professionnelle et du dialogue social par l'une des organisations signataires.

Régime de frais de santé

Accord du 9 juillet 2021

[Étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022, pour une durée déterminée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Santé sociaux.

Mod. par Avenant n° 1, 9 janv. 2025, étendu par arr. 4 juill. 2025, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025 et pour une durée de 1 an à 9 mois⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

BIOMED ;

SDBIO.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

Préambule

La loi n°2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a prévu la généralisation pour tous les salariés d'une couverture santé cofinancée par leur employeur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers se sont réunis en vue de mettre en place un régime collectif et obligatoire de frais de santé au niveau national, à compter du 1^{er} janvier

2022.

Au long de leurs travaux, ils se sont accordés pour mettre en place:

- un régime solidaire sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé des bénéficiaires;
- un régime mutualisé afin de rechercher le meilleur rapport garanties/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- un régime instituant des garanties plus avantageuses que celles prévues par le décret n°2019-65 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale, tout en respectant les conditions des articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel que modifié par un décret n°2019-21 du 11 janvier 2019 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;
- un régime instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 I et IV du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application ;
- un régime piloté paritaire afin d'en assurer la pérennité et la gestion au plus près des intérêts des salariés et des employeurs ;
- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

En outre, les partenaires sociaux ont été particulièrement attentifs à la qualité et à la simplicité de la gestion administrative du régime.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ont décidé de mettre en place un régime frais de santé obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2022.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture «frais de santé» à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord qui s'incorpore au sein de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qu'elles résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du Code du Travail ou d'un référendum *ou d'une décision unilatérale adoptées (Termes exclus de l'extension par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin)* antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l'entreprise, selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Article 2

Bénéficiaires du régime frais de santé de branche et dispenses d'affiliation

A

Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de frais de santé bénéficie obligatoirement à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit sa nature, des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers dès la date d'effet du présent accord ou dès leur date d'embauché si celle-ci est postérieure.

Par salarié, il faut entendre ceux en activité ainsi que ceux en suspension du contrat de travail dont le régime frais de santé est maintenu selon les conditions et modalités fixées ci-après au G).

B

Dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les ait préalablement informés des conséquences de leur choix,

que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2^{ème} alinéa et D. 911-2 suivants du Code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au régime de frais de santé :

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :

— les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

— les salariés en contrat à durée déterminée, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable ;

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures :

— les salariés bénéficiant de la couverture complémentaire santé solidaire en application de l'article L861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

— les salariés bénéficiant de prestations servies, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant droit au titre de l'un des dispositifs suivants :

— couverture collective et obligatoire ;

— régime local d'Alsace-Moselle ;

— régime complémentaire des IEG ;

— mutuelles de la Fonction publique ;

— madelin.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime collectif obligatoire dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées aux articles précités et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Bénéficient du «versement santé» dans les conditions fixées à l'article L. 911-7-1 I et II du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à trois mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à quinze heures par semaine. Le montant du «versement santé» est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

C

Couverture collective à adhésion facultative des ayants-droit du salarié

Au-delà du régime frais de santé à adhésion obligatoire de la branche, les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants-droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner :

— l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

— le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du Code civil ;

— le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du Code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un PACS), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin), âgés :

-
- de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire pour les enfants ;
 - poursuivant des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;
 - poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;
 - inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
 - quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Article 3 **Prestations garanties du régime frais de santé de branche**

Les prestations du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé «option»

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J).

Les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers devront y souscrire :

- Soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; Dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié.
- Soit dans la cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Tableau des garanties

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité Sociale Française, dès lors qu'elle intervient.

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Hospitalisation (1) en établissement conventionné ou non (2)	Frais de séjour		250 % BR	350 % BR
	Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	250 % BR	350 % BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200 % BR	200 % BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (4) Non remboursé par la Sécurité sociale			
		Par nuitée (y compris maternité)	60 €	80 €
		Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	25 €	32 €
	Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire de moins de 16 ans - par nuitée	60 €	80 €
	Forfait maternité (prime de naissance) Non remboursée par la Sécurité sociale	Par enfant	150 €	200 €
Dentaire (5) auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % Santé**		sans reste à payer (11)	sans reste à payer (11)
	Soins			
		Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
		Soins dentaires avec dépassements dont inlay/onlay	150 % BR	200 % BR
		Parodontologie	TM	TM
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire	300 €	400 €
	Prothèses autres que 100 % Santé	dents du sourire (8)	300 % BR	350 % BR
	Prothèses de dentaires à tarifs maîtrisés et Prothèses dentaires à tarifs libres	dents de fond de bouche (9)	250 % BR	300 % BR
		Inlays cores	150 % BR	200 % BR
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et pliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)	200 € / dent	400 € / dent
	Implantologie	par implant et par bénéficiaire	300 €	400 €
		Couronne sur implant ; dents du sourire (8)	300 % BR	350 % BR
		Couronne sur implant : dents de fond de bouche (9)	250 % BR	300 % BR

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Optique Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Orthodontie (6)	Par semestre de traitement et par bénéficiaire	300 % BR	350 % BR
		Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	200 % BRR	250 % BRR
	Plafond dentaire applicable sur les prothèses autres que 100 % Santé (7) (hors soins dentaires et orthodontie)		Limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent HELD036). Au-delà, la garantie sera égale à celle du décret n° 2019-21 du 11 Janvier 2019.	Limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent HBLD036). Au-delà, la garantie sera égale à celle du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.
	Équipement 100 % Santé** (classe A)	Y compris l'examen de la vue par l'opticien	sans reste à payer (12)	sans reste à payer (12)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)		Grille Optique n° 1	Grille Optique n° 2
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité Sociale - par an et par bénéficiaire	150 € (minima TM)	160 € (minima TM)
		Lentilles présentes, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 €	120 €
	Chirurgie optique réfractive	Par œil	400 €	500 €
Aide auditive ou équipement par oreille renouvellement par appareil tous les 4 ans	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (12)	sans reste à payer (12)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) - RO + RC		
		Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité****	100 % BR + 400 € / oreille / bénéficiaire	100 % BR + 500 € / oreille / bénéficiaire
		Bénéficiaire à compter du 21 ^e anniversaire	100 % BR + 400 € / oreille / bénéficiaire	100 % BR + 500 € / oreille / bénéficiaire

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
Soins courants auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux			
	Consultation / visite / consultation en ligne			
	chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	200 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	175 % BR
	chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170 % BR	230 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	200 % BR
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170 % BR	200 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	175 % BR
	Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170 % BR	200 % BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	175 % BR
	Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes pédicures-podologies, orthophonistes orthoptistes prothésistes-orthésistes	150 % BR	200 % BR
	Analyses et examens de laboratoire		100 % BR	100 % BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR + 400 €/ an /bénéficiaire	100 % BR + 500 €/ an / bénéficiaire
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (10)	100 % BR	100 % BR
	Cures thermales		100 % BR	200 % BR
	Médicaments	Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR	100 % BR
		Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR	100 % BR
		Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR	100 % BR
		Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	50 €	150 €
		Vaccins prescrits non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	50 €	120 €
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale	Ostéopathe, chiropracteur, étio-pathe, acupuncteur, psychologue, psychothérapeutes	25 € par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	35 € par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 6 séances par an
		Diététicien -16 ans - par an et par bénéficiaire	50 €	80 €
		Ostéodensitométrie osseuse- - par an et par bénéficiaire	50 €	110 €

			Base obligatoire	Base + option
			Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
	Assistance à domicile		oui	oui
	Plateforme conseil/devis/réseau		oui	oui

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR – SS = Base de remboursement, retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise) RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale) RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3377 €).

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaireesante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel tes assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20° après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) En établissement non conventionné, la prise charge est limitée au ticket modérateur.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(5) Hors accord de prise en charge, les prestations sont minorées de 20 % comparées aux prestations versées sur accord de prise en charge. La minoration de 20 % des prestations hors accord de prise en charge préalable ne concernent pas la ligne «Sons dentaires».

(6) Les forfaits sont calculés et proratisés : sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la base de remboursement de l'acte indiqué sur la ligne pour les soins et les prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

(7) En cas d'atteinte du plafond, la prise en charge à hauteur du TM + 25 % BR est assurée.

(8) Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.

(9) Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.

(10) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans

(11) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(12) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définies aux Conditions générales.

Grilles optiques

				Grille optique n° 1		Grille optique n° 2			
				Enfant	Adulte	Enfant	Adulte		
Simple	Unifo- caux	VU1 (1)	verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre 6,00 et + 6,00 dioptries	60,00 €	90,00 €	80,00 €	110,00 €		
		VU2	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	70,00 €	100,00 €	90,00 €	125,00 €		
		VU3	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	70,00 €	100,00 €	90,00 €	125,00 €		
Com- plexe		VU4	verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries	75,00 €	107,50 €	95,00 €	125,00 €		
		VU5	Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont te cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries	95,00 €	125,00 €	110,00 €	140,00 €		
		VU6	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie	95,00 €	125,00 €	120,00 €	140,00 €		
		VU7	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont ta somme S est supérieure à 6,00 dioptries	95,00 €	125,00 €	110,00 €	140,00 €		
		Très Com- plexe	Multifo- caux	VM1	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries	130,00 €	160,00 €	150,00 €	180,00 €
				VM2	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	155,00 €	190,00 €	170,00 €	200,00 €
				VM3	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	155,00 €	190,00 €	170,00 €	200,00 €
VM4	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries			140,00 €	170,00 €	160,00 €	190,00 €		
VM5	verres mutifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries			170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €		
VM6	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptries			170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €		
VM7	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries			170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €		

Article 4 Cotisations et répartitions

Mod. par Avenant n° 1, 9 janv. 2025, étendu par arr. 4 juill. 2025, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025 et pour une durée de 1 an à 9 mois⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

BIOMED ;

SDBIO.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

D

(Avenant n 1, 9 janv. 2025, étendu) - Taux et assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

À titre d'information, pour l'année 2025, les cotisations TTC servant au financement du régime sont fixées et réparties comme suit :

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	2,03 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	2,16 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant*	1,16 %	+ 0,25 %
* gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant		

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	1,41 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,51 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant*	0,80 %	+ 0,26 %
* gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant		

	Régime général	
	Base obligatoire	Option obligatoire pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	2,03 %	+ 0,50 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	2,16 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant*	1,16 %	+ 0,25 %
* gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant		

	Régime local	
	Base obligatoire	Option obligatoire pour le salarié en surcoût de la base
Structure de cotisation		
Salarié seul en obligatoire	1,41 %	+ 0,50 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	1,51 %	+ 0,54 %
Affiliation facultative enfant*	0,80 %	+ 0,26 %
* gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant		

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur. Elles seront revues en cas de changement de ces textes par voie d'avenant au présent accord.

E Répartition des cotisations

Quel que soit le niveau de garantie frais de santé obligatoire choisi par l'entreprise (niveau «base obligatoire» ou niveau «option») au minimum 50 % de la cotisation «salarié seul en obligatoire» est prise en charge par l'employeur.

En application du principe de faveur, chaque laboratoire reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du Code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-3 et suivants.

Si le salarié demande à bénéficier en sus de sa garantie frais de santé obligatoire du niveau de garantie «option» souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion facultative, la cotisation s'y rapportant est à sa charge exclusive.

Le salarié a la possibilité s'il le souhaite et à sa charge exclusive de demander que ses ayants droit tels que définis ci-avant au C), bénéficient du même niveau de garantie que lui (le niveau de couverture des ayants droit est strictement identique à celui dont bénéficie le salarié). Les cotisations «affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin» et «affiliation facultative enfant» mentionnées dans les tableaux ci-dessus sont à la charge exclusive du salarié.

F Cas du laboratoire de biologie médicale extra-hospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1^{er} janvier 2022

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1^{er} janvier 2022, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime frais de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses de droit mentionnées ci-avant au B) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;

(Avenant n° 1, 9 janv. 2025, étendu) - la participation patronale du régime collectif d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation «salarié seul en obligatoire» (fixée ci-avant dans D), soit au moins égale à 2,03 % du PMSS en vigueur pour le régime général et 1,41 % du PMSS pour le régime local. Cette disposition s'applique lorsque le régime collectif d'entreprise présente soit des prestations strictement identiques (à celles du niveau «base obligatoire» visées ci-avant au III) soit des prestations garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties, à celles du niveau «base obligatoire» visées ci-avant au III). Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant ci-avant dans D), soit supérieure à 2,03 % du PMSS en vigueur pour le régime général et à 1,41 % du PMSS en vigueur pour le régime local pour la base obligatoire pour :

- des garanties strictement identiques à celles du niveau «base obligatoire» visées ci-avant au III), la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur.

— des garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties à celles du niveau «base obligatoire» visées ci-avant au III), la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur.

— le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du 5°) ci-après concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés.

Article 5

Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche

G

Conditions et modalités du maintien des garanties du régime frais de santé de branche en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, à la couverture optionnelle est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que d'un revenu de remplacement à la charge de l'employeur.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants-droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle.

Dans une telle hypothèse, le laboratoire de biologie médicale extra-hospitaliers verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et le cas échéant la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

En cas de suspension du contrat de travail avec absence de maintien de salaire, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

H

Maintien temporaire des garanties du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et ses ayants droit : article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale dénommé dispositif de «portabilité santé»

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, au titre de la couverture «option» souscrite dans un cadre collectif obligatoire ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale notamment :

1. le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ce maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

I

Maintien à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Évin»

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi «Évin» et rappelées ci-après.

Ce maintien s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement ses ayants-droit au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H).

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur choisi dans un délai de six mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H).

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale d'un an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H) ou du décès du salarié.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission paritaire nationale de la branche.

Par ailleurs dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites «d'accueil» standard pourront lui être proposées par l'organisme assureur.

À titre informatif, les cotisations proposées par l'organisme recommandé ci-après au J) pour les anciens salariés et bénéficiaires sont les suivantes :

Régime Général			Base	Option (Yc base)
Loi Évin	Conjoint de salarié décédé		1,73 %	2,16 %
	Conjoint		1,62 %	2,02 %
	Ancien salarié (bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité, d'une pension de retraite ou d'une allocation chômage)	Ancien salarié - année 1	1,62 %	2,02 %
		Ancien salarié - année 2	2,03 %	2,52 %
		Ancien salarié - année 3	2,43 %	3,03 %
		Ancien salarié - année 4	À déterminer en fonction de l'équilibre du régime	
	Enfant		0,93 %	1,13 %

Régime Local			Base	Option (Yc base)
Loi Evin	Conjoint de salarié décédé		1,21 %	1,64 %
	Conjoint		1,13 %	1,53 %
	Ancien salarié (bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité, d'une pension de retraite ou d'une allocation chômage)	Ancien salarié année 1	1,13 %	1,53 %
		Ancien salarié année 2	1,41 %	1,90 %
		Ancien salarié année 3	1,70 %	2,29 %
		Ancien salarié année 4	À déterminer en fonction de l'équilibre du régime	
	Enfant		0,64 %	0,85 %

Une partie des bénéficiaires voit leur cotisation réduite par rapport aux dispositions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime frais de santé de la branche.

Article 6 La mutualisation du régime frais de santé de la branche

J Organisme assureur recommandé

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans le présent article ainsi que pour la gestion de l'ensemble

des garanties, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale de recommander l'organisme assureur suivant :

— UniPrévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, ayant son siège 10 Rue Mas-sue, 94300 Vincennes.

L'organisme assureur recommandé propose aux employeurs la souscription de contrats d'assurance négociés par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent article.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

K

Réexamen de la recommandation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent article, soit pour le 1^{er} janvier 2027. À cette fin, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 7

Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche

Le régime frais de santé de branche prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 921-1 I et IV du code de la sécurité sociale et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

L

Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale

Les partenaires sociaux prévoient de mettre en œuvre une mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs (notamment par une action sociale institutionnelle).

Sont définies des actions de prévention et des prestations d'action sociale dans les conditions définies par l'article R. 912-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Les partenaires sociaux prévoient :

- de mettre en place des prestations d'action sociale à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux ;
- de mettre en place des actions collectives de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement.

Ces actions de prévention et ces prestations d'action sociale sont gérées de manière mutualisée.

À cet effet, conformément aux dispositions du 3^o de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux décident qu'à compter de la date d'application du présent accord un fonds nommé «fonds de solidarité Laboratoires de Biologie Médicale» commun à l'ensemble des entreprises de la branche (y compris celles n'ayant pas rejoint l'organisme assureur recommandé par le présent accord) sera créé afin de financer les prestations et actions et percevoir les ressources mutualisées définies par le présent accord.

Ce fonds est piloté par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) qui établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoira l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus et pourra notamment fixer les orientations des actions de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

M

Gestionnaire du fonds de solidarité

les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale de choisir comme organisme gestionnaire du fonds de solidarité :

— UniPrévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, ayant son siège 10 Rue Mas-sue, 94300 Vincennes.

Le choix de l'organisme gestionnaire du «fonds de solidarité Laboratoires de Biologie Médicale» sera réexaminé lors du nouvel examen de l'organisme assureur prévu au J).

N

Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est financé :

— pour les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ayant choisi l'organisme assureur recommandé mentionné au J) : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes «salarié seul en obligatoire» de la base obligatoire définies au D) ci-avant.

— pour les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers n'ayant pas choisi l'organisme assureur recommandé mentionné au J) : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes «salarié seul en obligatoire» de la base obligatoire définies au D) ci-avant. Cet organisme sera ensuite chargé de les reverser de façon globale et annuel-lement au fonds de solidarité défini par le 7° du présent accord.

Le versement des 2 % au fonds de solidarité par les organismes assureurs devra avoir lieu deux mois, au plus tard, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Article 8

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des laboratoires de biologie médicale extra-hos-pitaliers rentrant dans son champ d'application.

Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Il sera déposé aux services du Ministère en vue de son extension avec les pièces afférentes à la procédure de mise en concurrence dont le liste est fixée par arrêté ministériel (article D. 912-13 du code de la sécurité sociale).

Bourse d'information sur l'emploi

Accord du 14 novembre 1994

Relatif à la bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires d'analyses de biologie médi-cale prévue à l'annexe VI selon l'accord signé le 14 juin 1994 entre les syndicats de biologistes et les syndicats de salariés

[Étendu par arrêté du 31 janvier 1995, JO 10 février 1995]

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 autre raison que 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. : (1) 43-22-97-70, télécopie : (1) 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).

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

Convention collective des
laboratoires d'analyses de biologie médicale extra-hospitaliers

NOM ET ADRESSE DU LABORATOIRE

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

Date de naissance :

Adresse :
.....

Définition d'emploi :

Coefficient hiérarchique :

Ancienneté dans le laboratoire :

Date :

Signature
du directeur du laboratoire

Signature
de la personne à la recherche d'un emploi

Financement du paritarisme

Accord du 3 octobre 2005

[Étendu par arr. 29 oct. 2006, JO 9 nov., applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au JO]

(L'avenant du 2 décembre 2009 apporte les modifications de numérotation des articles du Code du travail suite à sa recodification)

Mod. par Avenant 2 déc. 2009, étendu par arr. 12 juill. 2010, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt, soit le 8 janv. 2010

Mod. par Avenant n° 2, 3 juin 2013, étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SLBC ;

SDB.
Syndicat(s) de salariés :
FNSS CFDT ;
FFASS CFE CGC ;
FSS CFTC ;
Pharmacie FO ;

CFTC Santé Sociaux (adhésion par lettre du 23 août 2016).

Mod. par Avenant 9 juin 2016, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SNMB ;
SLBC ;
SDB.

Syndicat(s) de salariés :
FSS CFDT ;
FFASS CFE CGC ;
CFTC Santé sociaux ;
Pharmacie LABM FO.

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SDB ;
SNMB ;
SLBC.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT - Santé Sociaux ;
FO ;
CGT.

Mod. par Avenant 29 novembre 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SNMB ;
SLBC ;
SDB.

Syndicat(s) de salariés :
FNIC CGT ;
FSS CFDT ;
Pharmacie LABM FO.

Mod. par Avenant 1^{er} avr. 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SDB.
Syndicat(s) de salariés :
FNIC CGT ;
FSS CFDT ;
Pharmacie LABM FO.

Préambule

Le législateur par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 entend relancer la dynamique du dialogue social.

(Avenant 9 juin 2016, étendu) Dans ce contexte, par le présent accord, les parties souhaitent reconnaître que l'évolution des relations sociales de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, qui comporte de nombreux petits et moyens laboratoires d'analyses médicales, nécessite la mise en place de 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.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant 2 déc. 2009, étendu par arr. 12 juill. 2010, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt, soit le 8 janv. 2010

Mod. par Avenant 9 juin 2016, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

CFTC Santé sociaux ;

Pharmacie LABM FO.

(Avenant 9 juin 2016, étendu) Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers visés à l'article 1 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

Création d'une association paritaire

Mod. par Avenant 9 juin 2016, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

CFTC Santé sociaux ;

Pharmacie LABM FO.

Mod. par Avenant 29 novembre 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO.

(Avenant 9 juin 2016, étendu) Les parties signataires décident la création d'une association de gestion des fonds du paritarisme de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Cette association a pour but le financement du paritarisme de la Branche dans les conditions et limites définies par le présent accord.

À cet effet l'association reçoit et gère les cotisations qui lui sont affectées.

(Avenant 29 nov. 2018, étendu)

Cette association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé :

— Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, signataire, ou adhérente, du présent accord par un représentant titulaire et un représentant suppléant désignés conformément aux modalités définies dans les statuts de l'association ou son règlement intérieur

— Pour chaque organisation syndicale d'employeurs représentative au niveau de la branche des laboratoires de bio-

logie médicale extra-hospitaliers, signataire, ou adhérente, d'un, ou plusieurs représentants titulaires et suppléants de telle sorte que le nombre de représentants titulaires et suppléants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Il est rappelé que les listes des organisations syndicales de salariés et employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers sont définies, au regard des dispositions du code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11, par le ministre chargé du travail après avis du haut conseil du dialogue social, et que chaque fois qu'il est fait référence aux organisations syndicales de salariés et employeurs représentatives dans le présent accord, c'est à ces listes auxquelles il est fait référence.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, venait à adhérer au présent accord, il appartiendra aux organisations syndicales patronales représentatives au niveau de la branche, signataires ou adhérentes, 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.

Article 3 Cotisations

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT - Santé Sociaux

FO ;

CGT.

Tous les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1 «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 0,04 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce taux de 0,04 % sera appliqué pour la première fois pour le calcul de la cotisation de l'année 2018 qui sera appelée en 2019.

Article 4 Recouvrement des cotisations

Mod. par Avenant 14 juin 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB ;

SNMB ;

SLBC ;

Syndicat(s) de salariés :

CFDT - Santé Sociaux

FO ;

CGT.

Mod. par Avenant 29 novembre 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;
FSS CFDT ;
Pharmacie LABM FO.

La cotisation visée à l'article 3 est recouvrée auprès des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers par l'association de gestion des fonds du paritarisme de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, laquelle pourra déléguer la collecte à tout organisme de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les frais de collecte et les obligations des parties.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à raccord préalable de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

(Avenant 29 nov. 2018, étendu)

La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1.

Article 5

Affectation du montant des cotisations recueillies

Mod. par Avenant 29 novembre 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO.

Mod. par Avenant 1^{er} avr. 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO.

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, notamment les frais afférents au personnel de l'association,

— les frais de collecte exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus,

— le remboursement des frais de déplacement et de repas à l'occasion de leur participation aux réunions des commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail (réunions plénières et réunions préparatoires, à raison d'une réunion préparatoire pour une réunion plénière), exposés par :

* les délégations syndicales salariales pour :

m au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent

m ou pour au maximum 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent lorsque la commission paritaire visée à l'article L. 2232-9 du code du travail est réunie dans le cadre de sa mission d'interprétation, de sa mission d'observatoire paritaire de la branche et de sa mission d'établissement du rapport annuel d'activité

* et par les représentants des délégations patronales représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

— le remboursement à l'occasion de leur participation aux réunions paritaires des groupes de travail mis en place

au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 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 représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

— le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions ci-dessus définies,

— le remboursement de la perte de ressources des employeurs représentant une organisation syndicale patronale représentative au niveau de la branche 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 de biologie médicale extra-hospitaliers,

— 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 des thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du Code du 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.

(Avenant 1^{er} avr. 2021, étendu) En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 150 000,00 € (cent cinquante mille euros) destinée :

— 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 professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, 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.

Le conseil d'administration de l'association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 150 000,00 € le montant annuel réservé à cette dotation.

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 6

Bilan

Les parties conviennent de se réunir deux ans après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, afin de refaire un bilan des conditions d'application du présent accord.

Article 7

Durée, dénonciation, révision

Mod. par Avenant 29 novembre 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO.

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.

(Avenant 29 nov. 2018, étendu)

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 du Code du Travail.

En outre le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, étant précisé que toute demande de révision présentée par l'organisation habilitée au regard des dispositions précitées, doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dès lors, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision, les négociations débiteront.

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.

Formation professionnelle

Accord du 23 mai 2006

[Étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.]

Préambule

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers visés à l'article 1 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

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 œuvre 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 1^{er} 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 cinq 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 d'un 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 tel que défini 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'État 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 prévue 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 œuvre 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.

- 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 précitées 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 pris 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 agréé 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 deux 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 confié 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.

À 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 une 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 formations 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 d'un 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 œuvre de la période de professionnalisation.

2.2.3- **Mise en œuvre**

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 œuvre 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

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 un 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 au prorata temporis et arrondi 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 au prorata 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 au prorata temporis.

(Al. exclu de l'extension par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.) Ainsi pour les salariés entrés en cours d'année depuis la date où le droit est ouvert (après un 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.

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'activité écoulé depuis le 1^{er} 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 d'un 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 1^{er} 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 paye ...).

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 œuvre et exercice du droit individuel à la formation

La mise en œuvre 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 concernée.

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 d'un 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 deux 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 prorata temporis, à l'issue du délai de quatre 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.

4. Le plan de formation

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 œuvre 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 huit 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 formations, 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 d'un 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

5.1) Employeur occupant moins de dix salariés

Les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer à compter du 1^{er} 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 dix salariés

Les employeurs occupant au moins dix 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.

À 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 aux taux et 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 à l'article 5.1 et 5.2 ne font pas échec à l'application des dispositions de l'article L. 951-1 II et III du Code du travail concernant les employeurs occupant de dix à moins de vingt salariés (article 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 dix salariés ou de vingt salariés (article L. 951-1 III).

6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

À 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 1^{er} 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

7.1) Personnes concernées et objectifs

Tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise, bénéficie au moins tout les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise dans les conditions définies par l'employeur.

Cet entretien a pour finalité de :

- analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise qui l'emploie
- mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle,
- 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 œuvre

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.

8. La validation des acquis de l'expérience

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

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 initiales,
- 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 œuvre 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

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 sur 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

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

12.1) Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant sa signature.

Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du premier 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 trois 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.

Commission paritaire de validation des accords collectifs de travail

Accord du 30 septembre 2010

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FSS CFTC.

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 1

Composition de la commission paritaire de validation

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 leur représentant.

Dans chaque collège les représentants sont désignés pour une durée de deux 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

Présidence de la commission

La présidence de la commission est assurée alternativement par un membre du collège salarié et un membre du collège employeur, 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 salarié, et inversement.

La durée du mandat du Président et du vice-président est fixée à deux 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

Secrétariat de la commission

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

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 accusé 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

Fonctionnement de la commission

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 quatre mois.

Les convocations aux réunions sont adressées par le secrétariat de la commission aux membres de la commission au moins quinze 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, sont adressées aux membres de celle-ci et aux organisations syndicales dès le début de l'instruction du dossier.

Article 5

Saisine de la commission

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.

À 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 de l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord, et de 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

Mission de la commission paritaire de validation

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 deux cents 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 œuvre 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

Décision de la commission

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 quatre 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 quatre mois ci-dessus visé, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 8

Notification de la décision

La décision explicite de validation de l'accord collectif est notifiée sous forme d'un extrait de procès-verbal de réu-

nion 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

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Article 10

Dispositions finales

Article 10.1

Durée

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 demandé par la partie la plus diligente.

Article 10.2

Force obligatoire

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif.

Article 10.3

Dénonciation, révision

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 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 trois 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.