

Convention Collective Nationale

N°3114 – N°IDCC 0959

Mise à jour au 1er janvier 2011

**Laboratoires d'analyses médicales
Extra-Hospitaliers**

En vigueur le 15 février 1978

*Étendue par arrêté du 20 novembre 1978.
JONC 6 janvier 1979.*

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
du 3 février 1978**

Documentation Éditée par :



13 rue Fernand Léger—75020 Paris
Tél. : 01.43.13.10.93 — Fax : 01.43.13.10.95
Courriel : bio-gestion@wanadoo.fr

Malgré l'attention que nous nous sommes efforcés d'apporter à la reprise de cet ensemble de texte de la Convention Collective, il va de soi que la seule référence légale demeure le Journal Officiel.

LES MISES A JOUR DE L'ANNEE 2010



Grille des salaires :

⌚ La grille des salaires applicable au 1^{er} avril 2010

[Nouvel article en page 92](#)

SOMMAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2
Champ d'application	2
Durée	2
Dénonciation et révision de la convention	2
Droit syndical et liberté d'opinion	2
Délégués du personnel	3
Comité d'entreprise	3
Embauchage	4
Période d'essai	4
Durée du travail	5
Travail des femmes	11
Travail des jeunes	11
Travail en sous-sol	11
Salaires	11
Prime d'ancienneté	12
Bulletin de paie	12
Maternité	13
Service national	13
Maladie et accidents du travail	14
Congés payés	14
Congés exceptionnels	15
Rupture du contrat de travail	15
Changement temporaire d'emploi	16
Hygiène et sécurité	17
Formation professionnelle	17
Retraite complémentaire non cadre	17
Prévoyance	17
Avantages acquis	18
Commission paritaire d'interprétation	18
Commission nationale paritaire de conciliation	18
Commission paritaire nationale de l'emploi	19
Dépôt	20
Adhésion	20
Demande d'extension	20
Dispositions finales	21
ANNEXES	22
RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES NON-CADRES	22
ARRETE DU 21 JUILLET 2008	23
ACCORD DU 30 JANVIER 2008	23
AVENANT DU 8 JUILLET 2009	24
INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE	27
CLASSIFICATION DU PERSONNEL	28
AVENANT CADRES	31
REGIME DE PREVOYANCE DES CADRES ET ASSIMILES CADRES	36
PROCEDURES PREALABLES AU LICENCIEMENT	38
BOURSE D'INFORMATION SUR L'EMPLOI DANS LES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE	39
TRAVAIL à TEMPS PARTIEL	40
CONVENTION DE PRÉRETRAITE PROGRESSIVE	44
CESSATION D'ACTIVITÉ ANTICIPIÉE	48
INDEMNISATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	50
COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRÉTATION	51
AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	52
FINANCEMENT DU PARITARISME	63
FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	66
GRILLES DES SALAIRES MINIMA	75
Salaires minima au 1er juillet 2000	75
Salaires minima au 1er juillet 2001	76
Salaires minima au 1er avril 2002	77
Salaires minima au 1er juillet 2002	78
Salaires minima au 1er janvier 2003	79
Salaires minima au 1er janvier 2004	80
Salaires minima au 1er Juillet 2004	81
Salaires minima au 1er Février 2005	82
Rémunérations minimales au 1er juillet 2005	83
Rémunérations minimales au 1er juillet 2006	84
Rémunérations minimales au 1er juillet 2007	85
Rémunérations minimales au 1er juillet 2008	86
Rémunérations minimales au 1er juillet 2009	88
Rémunérations minimales au 1er Janvier 2010	90
Rémunérations minimales au 1er Avril 2010	92

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE I **Champ d'application**

(Modifié par l'Avenant du 8 Juillet 2009)

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, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris, au sein des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié.

- 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 - **Désignation 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**

(Dernière modification : Accord 1993-12-07 étendu par arrêté du 25 mai 1994 JORF 4 juin 1994)

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

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

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

Lorsqu'une décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à connaître les faits et à apporter une solution équitable à ces cas litigieux. Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le litige sera soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 29.

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

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, sur préavis d'au moins 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 celles-ci.

Lorsqu'ils auront à participer à des réunions statutaires au niveau national, le ou les salariés mandatés par un syndicat seront rémunérés dans les limites indiquées au dernier paragraphe de l'article 4. En outre, ces congés seront limités à 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'absence payées seront accordées après préavis d'au moins dix jours, sauf cas exceptionnel, aux salariés appelés à siéger ès qualités à l'échelon national dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires.

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

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

- a) Indemnité forfaitaire de **30 €** si le ou les délégués sont domiciliés en Ile-de-France ;
- b) Indemnité forfaitaire de **80 €** pour les délégués domiciliés hors d'Ile-de-France, à laquelle s'ajoute le prix du billet de train en 2ème classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres ou en 1ère classe pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres.

Les remboursements seront effectués aux organisations syndicales de salariés par les syndicats de biologistes. L'indemnité forfaitaire sera révisée chaque année au cours du premier trimestre.

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

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

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

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

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

→ *Voir accord du 4 avril 2002 (annexe XI)*

- ARTICLE 5 - **Délégués du personnel**

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection des délégués du personnel sont déterminés par la loi. Pour le personnel absent pour motif justifié, il sera obligatoirement organisé un scrutin par correspondance.

Dans ce cas, la date de dépôt des listes de candidats devra être fixée de manière à permettre l'envoi du matériel de vote.

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

- a) Dans les laboratoires d'analyses médicales ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence ;
- b) Le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. Aucun candidat ne peut faire partie du bureau électoral ; la présidence appartiendra au plus âgé ;
- c) Le dépouillement du vote aura lieu, en présence des électeurs, 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 triple exemplaire. Un des exemplaires sera remis aux délégués élus ; le deuxième sera affiché sur le panneau réservé aux communications des délégués du personnel, le troisième sera conservé par la direction.

- ARTICLE 6 - **Comité d'entreprise**

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

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

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

Les ressources du comité d'entreprise sont assurées conformément aux dispositions de l'article R 432-12 du code du travail.

Les sommes versées par l'employeur pour le financement des œuvres sociales ne seront pas inférieures à 1 % du montant de la masse des salaires bruts.

Dans les laboratoires où le comité d'entreprise refusera d'assumer la gestion d'une partie des œuvres sociales, un accord particulier devra intervenir pour fixer la contribution à verser au comité. (Disposition exclue de l'arrêté d'extension du 20 novembre 1978)

- ARTICLE 7 - Embauchage

Dernière modification : Accord 1993-12-07 étendu par arrêté du 25 mai 1994 JORF 4 juin 1994

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

- ⌚ la date d'embauche ;
- ⌚ le lieu de travail ;
- ⌚ la catégorie d'emploi du salarié ;
- ⌚ le coefficient hiérarchique ;
- ⌚ éventuellement, la durée de la période d'essai telle que fixée à l'article 8 ;
- ⌚ le nombre d'heures de travail ;
- ⌚ le montant de la rémunération, le nombre d'heures de travail 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 1er 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

Modifié par l'avenant du 8 juillet 2009

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

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

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

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

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

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

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

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

- ARTICLE 9 -
Durée du travail

Dernière modification :

Avenant 2005-02-02 art 1er, art 2 en vigueur le lendemain publication JO de son arrêté d'extension BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 15 février 2006 JORF 24 février 2006

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

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

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

1.1.3 Durée quotidienne.

1.1.3.1 Temps de travail.

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

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 (chap. 1er, art 1er). Lorsque l'horaire collectif est maintenu au-delà de 37 heures, et que le temps de pause n'excède pas 30 minutes, ce temps de pause est rémunéré et n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

1.1.3.4 Repos quotidien.

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

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

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

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

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

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 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 paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos majoré conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

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

1.3.4 Repos compensateur obligatoire.

Dans les laboratoires de plus de 10 salariés, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine, dans la limite du contingent d'heures supplémentaires libres fixé à l'article 1.3.2, ouvre droit à un repos compensateur de 50 %.

Dans tous les laboratoires, quel que soit l'effectif et sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail, chaque heure supplémentaire effectuée dans l'année au-delà du contingent légal ouvre droit à un repos compensateur de 50 % pour les laboratoires dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés, et 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 effectuée en gardes, l'amplitude peut être portée à 12 heures, et ces 12 heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

L'astreinte : elle 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 sujexion que la disponibilité. Le salarié doit pouvoir être joint par tout moyen, mis à sa disposition par le laboratoire. Il doit pouvoir être en mesure d'intervenir dans un délai raisonnable compatible avec les nécessités de l'urgence.

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

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

1.4.2 Fréquence.

Astreintes de nuit : le nombre d'astreintes de nuit est limité à 8 pour 4 semaines consécutives, sans que le nombre d'astreintes de nuit effectuées au cours de la même semaine puisse excéder 3.

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, est remplacée comme suit : 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 4 heures continues ou discontinues en garde au cours d'une nuit, il bénéficie d'un temps de repos supplémentaire à prendre dans le délai de 3 mois. La durée de ce repos est calculée en faisant la moyenne du temps quotidien de travail au cours des 3 mois précédents pour la personne concernée.

Cette disposition ne peut en aucun cas entrer dans un calcul forfaitaire de la rémunération de l'astreinte. Lorsque les interventions lors des astreintes de nuit sont, d'une façon régulière, supérieures à 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 4 semaines consécutives.

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

Les dispositions ci-dessus sur les astreintes de nuit et de jour ne s'appliquent pas aux directeurs salariés et aux salariés dont le contrat de travail prévoit que la majorité du temps de travail est effectué en garde. Par dérogation aux dispositions du présent paragraphe, la fréquence des astreintes et gardes de ces salariés et leur nombre 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 % du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion de la compensation ARTT. En cas d'astreinte effectuée le dimanche ou un jour férié, ce taux est porté à 45 %.

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

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

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

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 extrahospitaliers se justifie par la nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale.

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

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

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

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

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 (1).

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

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

(1) **Alinéa étendu** sous réserve que par les termes " laboratoires " soient visés les accords d'entreprise conclus au niveau des laboratoires, au sens de l'article L 213-1-1 du code du travail.

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'avèrerait 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 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement, comme évoqué à l'article 9.1.5.2 ;
- soit accompli au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 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'heure de repos compensateur porté à leur crédit chaque mois par un document annexé à leur bulletin de paie, précisant les droits acquis au titre de la période de paie considérée, mais également les droits cumulés.

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.

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

Pour le travailleur de nuit, le temps de 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 Egalité 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 qui lui communiquera sa réponse écrite dans un délai de 1 mois.

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

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 2 mois.

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

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur. Afin d'assurer l'intégralité de son salaire net pendant toute la durée de la suspension de son contrat.

I.6 Travail du dimanche (2) (3)

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

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

[*Les parties pourront d'un commun accord, opter pour une équivalence en temps de repos dont elles définiront ensemble les modalités au lieu et place des majorations de salaires précitées*] (4).

(2) **Alinéa étendu** sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 221-6 du code du travail.

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

(4) **Alinéa exclu**, comme étant contraire aux dispositions de l'article L 222-7 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc 8 octobre 1996).

I.7 Remarques

L'ensemble des majorations prévues par le présent article est cumulable, 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

Conformément aux dispositions des articles L 212-13, L 212-14 et L 213-7 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 quarante heures de travail par semaine.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures trente.

- ARTICLE 12 - Travail en sous-sol

Article supprimé par accord du 11 octobre 1999.

Toutefois, les salariés qui bénéficiaient d'une prime de sous-sol à la date d'entrée en vigueur du présent accord conservent ladite prime sous forme d'un forfait fixé qui sera maintenu jusqu'à fin 2004 et qui sera incorporé au salaire par 1/3 à partir du 1^{er} janvier 2005 sur 3 ans.

- ARTICLE 13 - Salaires

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 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 paye. Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul du salaire minimum professionnel garanti.

Le taux est de :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % 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° que le salarié ait au moins un an de présence dans le laboratoire avant son départ sous les drapeaux ;
2° que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire sur sa demande dès la fin de son service militaire ;

- f) Les rappels individuels sous les drapeaux ;
- g) Les congés exceptionnels prévus aux articles 4 et 20 de la présente convention.

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

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

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

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

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

- ARTICLE 15 -
Bulletin de paie

Dernière modification : Accord 1989-06-22 étendu par arrêté du 9 février 1990 JORF 21 février 1990

Les bulletins de paie ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés conformément aux conditions légales et comporteront notamment :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale, l'adresse du laboratoire d'analyses médicales ainsi que l'intitulé de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ;
- b) La période à laquelle la paie se rapporte ;
- c) Les nom, prénom et adresse du salarié ;
- d) La qualification professionnelle et l'emploi du salarié ;
- e) Le coefficient hiérarchique ;
- f) Le salaire minimum de la catégorie ;
- g) Le salaire mensuel, hebdomadaire ou horaire correspondant à la semaine normale de travail de trente-neuf heures

- h) Le nombre d'heures majorées pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause ainsi que les taux de majoration appliqués et la rémunération perçue à ce titre ;
- i) La prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- j) Les indemnités d'astreinte ;
- k) Toute prime ou complément de salaire attribué à quelque titre que ce soit ;
- l) Le montant de la rémunération brute totale, la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;
- m) La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales ;
- n) Les retenues effectuées au titre de la sécurité sociale ou pour tout autre motif ;
- o) Le montant du salaire net réellement perçu ;
- p) Les acomptes ;
- q) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le code APE du laboratoire ;
- r) La date de paiement de la rémunération ;
- s) La référence des organismes de retraite auxquels sont versées les cotisations.
- t) Une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;
- u) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

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

En cas de modification de l'article R 143-2 du code du travail, le texte ci-dessus sera corrigé en conséquence.

- ARTICLE 16 - **Maternité**

Les règles particulières applicables aux femmes en état de grossesse sont régies par les articles L 122-25 et suivants 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 intéressés aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré.

- ARTICLE 17 - **Service national**

Étendu sous réserve du respect de l'article L 122-18 du code du travail.

Si le salarié a moins d'un an de présence au moment de son départ pour accomplir le service national, seules les dispositions du code du travail sont applicables.

Si le salarié compte au moins un an de présence au moment de son départ au service national, son contrat de travail ne se trouve pas rompu du fait de son départ ; le salarié devra donc être réintégré dans son emploi à l'issue de son service, à moins que le poste qu'il occupait n'ait été supprimé et qu'il n'y ait pas de poste équivalent disponible.

Si l'intéressé ne peut réoccuper son emploi pour les raisons précédentes, la rupture du contrat de travail est assimilée à un licenciement.

Trois mois avant la date présumée de sa libération, l'employeur pourra interroger le salarié sur ses intentions, et celui-ci devra fournir une réponse au moins un mois avant la date présumée de sa libération.

Les autres règles particulières relatives aux personnes intéressées par le service national, pour le service préparatoire, pour un maintien ou rappel au service national, à titre quelconque, sont celles du code du travail (en particulier art L 122-20 et L 122-21). Les dispositions de l'article L 122-20 du code du travail deviennent applicables si le maintien sous les drapeaux excède quatre mois.

Dans le cas où la durée effective du service national et d'un maintien sous les drapeaux éventuel excéderait seize mois, le présent article devrait être révisé par les parties signataires.

- ARTICLE 18 - **Maladie et accidents du travail**

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

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 lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte du préavis prévu par la convention collective.

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

- ARTICLE 19 - **Congés payés**

Dernière modification : Avenant n° 1 1982-12-01 étendu par arrêté du 6 septembre 1983

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

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

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

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

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six jours, il donne droit à deux jours de congé supplémentaire et un seul jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

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

Dans ces conditions, les jours de congé ouvrant droit pour le salarié aux jours supplémentaires prévus à l'alinéa précédent sont ceux qui, au 31 octobre (terme de la période légale des vacances) lui restent dus en dessous de vingt-quatre jours ouvrables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie, pourront sur leur demande bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de 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 sera un congé sans solde.

Les salariés ayant plus de six mois et moins d'un an de présence au 1er 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

*Etendu sous réserve de l'application de l'article L 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978
(Art 4 de l'accord annexé)(Arrêté du 20 novembre 1978, art. 1^{er})*

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

- mariage d'un salarié : cinq jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrables ;
- mariage d'une soeur ou d'un frère : un jour ouvrable,

et quelle que soit l'ancienneté du salarié au laboratoire :

- naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- décès du conjoint : cinq jours ouvrables ;
- décès des parents et beaux-parents : trois jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : cinq jours ouvrables ;
- décès d'une soeur ou d'un frère : un jour ouvrable.

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

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

- ARTICLE 21 - Rupture du contrat de travail

*Dernière modification : Avenant 2004-05-05 BO conventions collectives 2004-26
Etendu par arrêté du 08 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004*

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

a) Délai-congé en cas de démission.

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

- 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 avertir son employeur. Le bénéfice des deux heures journalières pourra alors être supprimé.

c) Certificat de travail.

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

d) Indemnité de licenciement.

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

1. De deux à cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la date d'entrée dans celui-ci ;
2. Au-delà de cinq ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté : deux dixièmes de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la sixième année ;
3. Au-delà de quinze ans d'ancienneté et jusqu'à soixante-cinq ans d'âge : trois dixièmes de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la seizième année.

Les salariés licenciés après soixante-cinq ans seront soumis aux dispositions du code du travail.

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

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

e) Indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Au-delà de cinq ans d'ancienneté, le départ volontaire à la retraite des salariés âgés de soixante à soixante-cinq ans ouvrira droit à leur profit à une indemnité de départ à la retraite déterminée comme indiqué annexe II, sous réserve qu'ils respectent le délai-congé qui leur incombe. Elle est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des trois derniers mois de travail. Cette base ne saurait être inférieure au un douzième du salaire de l'année écoulée.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les salariés âgés de moins de 60 ans ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière, qui feront liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale avant 60 ans, en application de l'article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et dans les conditions fixées par le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003, bénéficieront également d'une indemnité de départ à la retraite, sous réserve qu'ils respectent le délai-congé qui leur incombe.

Cette indemnité sera calculée selon les mêmes modalités que celles de l'indemnité due aux salariés de 60 à 61 ans exclus remplaçant les conditions précisées à l'alinéa I et définies à l'annexe II.

Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence du salarié dans le laboratoire à prendre en compte sera celui acquis effectivement à la date de son départ.

- ARTICLE 22 - Changement temporaire d'emploi

L'employé qui, pendant plus de trois jours sur une période de 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 3e alinéa, article 7.

- ARTICLE 23 - **Hygiène et sécurité**

Dernière modification : (Avenant n° 2 1983-10-04 étendu par arrêté du 24 février 1984 JONC 6 mars 1984

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

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

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

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

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

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

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

- ARTICLE 24 - **Formation professionnelle**

*Dernière modification : Accord 2006-05-23 art 1 BO conventions collectives 2006-29
Etendu par arrêté du 14 décembre 2006 – JONC du 29 décembre 2006*

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des laboratoires d'analyses médicales 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 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

- ARTICLE 25 - **Retraite complémentaire non cadre**

Dernière modification : Accord 1993-07-01 étendu par arrêté du 4 février 1994 JORF 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 40 % à la charge du salarié.

A compter du 1er 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 1er octobre 1994.

L'adoption de ces taux sera accompagnée d'une revalorisation des droits acquis par les actifs pour les services passés conformément à la réglementation Arrco ; cette réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 % pour les adhésions souscrites avant le 1er janvier 1994.

- ARTICLE 26 - **Prévoyance**

*Dernière modification : Accord 1997-02-04 BO conventions collectives 97-13,
Etendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 8 juillet 1997*

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

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

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

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

- ARTICLE 28 -
Commission paritaire d'interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

La commission se réunit et ne délibère valablement qu'à parité de ses membres présents ou représentés et que si les trois quarts au moins des membres titulaires ou suppléants sont présents ou représentés, dans la catégorie employeur et dans la catégorie « salarié ».

A l'issue de la séance au cours de laquelle un avis a été arrêté, un procès-verbal est rédigé par écrit, sous la signature du président et du secrétaire, l'original demeurant au secrétariat en exercice, où tout intéressé peut en prendre connaissance, copie en est envoyée sous huitaine aux organisations signataires ; il y sera précisé si l'avis a été pris à la majorité ou à l'unanimité, sans mention des opinions exprimées individuellement par chaque membre, et ce, à peine de nullité.

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

- 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 elles à tout moment ; néanmoins, sauf cas de force majeure, aucune révocation ne pourra intervenir entre le moment où la commission aura été saisie d'un désaccord, et celui où elle rendra son avis, le différend devant être suivi depuis la saisine jusqu'à l'avis par les mêmes commissaires.

En ce qui concerne les conflits collectifs, et pour autant qu'il s'agisse de l'application de la présente convention, la commission saisie par une des parties concernées examinera dans les meilleurs délais les conditions de résolution des problèmes posés. Les syndicats nationaux signataires s'engagent à ne provoquer aucune mesure de fermeture du laboratoire ou de cessation du travail avant la fin de la procédure de conciliation.

Cette procédure de conciliation ne sera engagée que si le conflit n'a pu être réglé au niveau local.

- ARTICLE 30 -
Commission paritaire nationale de l'emploi

Dernière modification : Accord du 23 mai 2006 - étendu par arrêté du 6 mars 2007 JORF 20 mars 2007

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

La commission paritaire nationale de l'emploi est composée d'un collège 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 2 ans et leur mandat est renouvelable sans limitation de durée.

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

Les représentants titulaires désignés au collège 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 du vice-président est fixée à 2 ans.

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

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

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

Elle :

- ➊ 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 ;
- ➋ 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 prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales ;
- ➌ doit être informée des projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;
- ➍ étudie les besoins de formation dans la branche et leur évolution ;
- ➎ participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- ➏ suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- ➐ 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 :
 - ➑ définit la liste des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation ;
 - ➒ rédige et propose à la commission mixte paritaire de la branche des référentiels et/ou des CQP, utiles à la branche ;
 - ➓ définit la liste des qualifications professionnelles pour lesquelles la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, ainsi que celle pour lesquelles la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques peuvent être portés au-delà de 25 %, en dehors de celles prévues par les partenaires sociaux ;

- ▣ définit et réexamine périodiquement les qualifications ou les actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la période de professionnalisation ;
- ▣ définit les actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation ;
- ▣ fixe chaque année à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales les orientations, les priorités d'études et d'analyses ;
- ▣ fait le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et forme, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- ▣ définit les priorités en matière de congés individuels de formation et en informe les organismes de gestion des congés individuels de formation ;
- ▣ se fait communiquer par les institutions de la profession, notamment caisse de retraite, école, tous les éléments statistiques de la branche.

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

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins 1 fois par an, et autant de fois que nécessaire à la demande d'au moins 2 organisations syndicales, une dans chaque collège, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président.

Dans ce cas le président en informe aussitôt le secrétariat.

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

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

En cas de réunion à la demande d'au moins 2 organisations syndicales, comme évoqué ci-dessus, la convocation doit être adressée dans les 15 jours de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président, accompagnée de la liste des questions motivant cette réunion.

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

La commission se réunit et ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres sont présents dans le collège 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 - **Demande d'extension**

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

- ARTICLE 33 -
Demande d'extension

En vigueur non étendu

Dernière modification : Accord 1996-12-19 BO conventions collectives 97-13

Conformément aux dispositions des articles L 133-1 et 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

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la convention collective du 7 mars 1958 prendra fin. Il est précisé que les dispositions qu'elle contenait ne constituent pas des avantages acquis au sens de l'article 27.

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

ANNEXES

*Accord du 19 décembre 1996
(Modifié par accord du 22 novembre 2001 et avenant du 20 juin 2002)*

ANNEXE I RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES NON-CADRES

A - Régime de prévoyance des non cadres

(Date d'application : 1er janvier 1997).

*Créé par accord du 19 décembre 1996 - BO conventions collectives 97-13,
Étendu par arrêté du 25 juin 1997 - JORF 8 juillet 1997).*

Les salariés non cadres des laboratoires d'analyses médicales bénéficient d'un régime de prévoyance décès, incapacité de travail, invalidité, maternité, dont la cotisation est à la charge de l'employeur.

Les parties signataires confient la gestion de ce régime à l'Institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM), selon les dispositions suivantes :

COT. contractuelle	TAUX d'appel (1)	GARANTIE	DECES Par maladie, IAD (2)	DECES Par accident
I – Garantie décès ou IAD				
<i>(Capitaux assurés en % du traitement de base annuel)</i>				
2,16 % du salaire total	1,36 % du salaire total	Célibataire, veuf ou divorcé, sans personne à charge	130 %	260 %
		Marié ou célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 %	300 %
		Majoration par personne à charge	50 %	100 %
II - Garantie Incapacité de travail, Invalidité, Maternité				
<i>(Indemnités journalières ou rente d'invalidité en % du traitement de base)</i>				
		40 % T1 à partir du 8ème jour		
		90 % T2 à partir du 8ème jour		
Maternité				
90 % T2 pendant la durée légale maximum				

(1) Ce taux d'appel pourra être révisé par le comité de gestion selon les comptes de résultat.

(2) IAD = Invalidité absolue et définitive.

B

Régime de prévoyance des non cadres

(Date d'application : 1er janvier 1997).

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

C

Régime de prévoyance des non cadres

(Date d'application : 1er janvier 1997).

L'IPGM constitue un comité de gestion comprenant, d'une part, les représentants des participants et des adhérents en nombre égal et, d'autre part, ceux de l'IPGM.

D

Régime de prévoyance des non cadres
(Date d'application : 1er janvier 1997)

Son fonctionnement est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tous renseignements statistiques compatibles avec une saine gestion. Il est habilité à prendre les dispositions nécessaires à la constitution d'un fonds social.

E

Régime de prévoyance des non cadres

Dernière modification :

Accord 2001-11-22 art 1

BO conventions collectives 2002-1

Etendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002

Conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale, tous les 5 ans au plus, les partenaires de cet accord de prévoyance procéderont à un examen de la gestion et des comptes de résultats du régime de prévoyance qu'il institue et décideront soit de prolonger la désignation du gestionnaire en place, soit de procéder à un appel d'offres pour son remplacement, dans des conditions qu'il leur appartiendra de définir.

ARRETE DU 21 JUILLET 2008

(Modifiant l'Arrêté du 7 Juillet 2008 - Portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des LABM)

L'arrêté du 7 juillet 2008 susvisé est modifié comme suit :

1. Le deuxième visa est modifié comme suit :

« Vu l'arrêté du 20 novembre 1978 et les arrêtés successifs, notamment l' arrêté du 3 octobre 2003 , portant extension de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ; »

2. L'article 1er est modifié comme suit :

« **Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2008 sur la désignation de l'IGPM en tant qu'organisme de prévoyance gestionnaire à la convention collective susvisée. »**

⇒ Le présent arrêté prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ACCORD DU 30 JANVIER 2008

(Relatif au régime de prévoyance)

[...]

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

La commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers a entendu, en réunion plénière du 17 octobre 2007, le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés cadres et non cadres auprès de l'institution de prévoyance du groupe mornay (IPGM).

Elle décide, par référence à l'avenant du 22 novembre 2001 signé par les partenaires sociaux, de prolonger la désignation de l'IPGM en tant qu'organisme de prévoyance gestionnaire pour une **durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2008**.

[...]

A - Comptes de résultats

Chaque année, l'institution établit, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, un ensemble de comptes de résultats qui prennent la forme qui suit :

a) Un compte technique “Prévoyance”

Au crédit :

- les cotisations de l'exercice (y compris les cotisations à recevoir) nettes de taxes et contributions éventuelles ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- les provisions mathématiques des rentes au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- les intérêts techniques des provisions mathématiques.

Au débit :

- les prestations réglées au cours de l'exercice (y compris les revalorisations éventuelles) ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions mathématiques des rentes au 31 décembre de l'exercice ;
- les frais de gestion fixés forfaitairement à 11 % des cotisations nettes de taxes ou contributions éventuelles encaissées afférentes à l'exercice ;
- une contribution à la constitution de la marge de solvabilité de l'institution égale à 2,5 % du montant des cotisations de l'exercice ;
- les autres dotations de provisions réglementaires à caractère technique.

b) Un compte technique “Frais de santé”

Au crédit :

- les cotisations de l'exercice (y compris les cotisations à recevoir) nettes de taxes et contributions éventuelles ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice précédent.

Au débit :

- les prestations réglées au cours de l'exercice (y compris les revalorisations éventuelles) ;
- les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice ;
- les frais de gestion fixés forfaitairement à 11 % des cotisations nettes de taxes ou contributions éventuelles, encaissées afférentes à l'exercice ;
- une contribution à la constitution de la marge de solvabilité de l'institution égale à 2,5 % du montant des cotisations de l'exercice ;
- les autres dotations de provisions réglementaires à caractère technique.

c) Un compte global des résultats

Au crédit :

- 90 % du résultat du compte technique “Prévoyance”, s'il est créiteur ;
- 90 % du résultat du compte technique “Frais de santé”, s'il est créiteur ;
- les intérêts financiers sur les provisions mathématiques du compte technique “Prévoyance” évalués à un taux égal à la différence entre 85 % du TME et le taux technique.
- les intérêts financiers sur la provision d'égalisation calculés à un taux égal à 85 % du TME ;
- les reprises sur la provision d'égalisation.

Au débit :

- le solde débiteur final, après imputation du compte global de l'exercice précédent, réévalué sur la base de 100 % du TME ;
- la dotation à la provision d'égalisation égale à 75 % du résultat du compte technique "Prévoyance", dans la limite du crédit de ce compte ;
- 100 % du résultat du compte technique "Prévoyance", s'il est débiteur ;
- 100 % du résultat du compte technique "Frais de santé", s'il est débiteur.

Le solde débiteur de ce compte est imputé sur la provision d'égalisation, dans la limite de son montant.

En cas d'inexistence ou d'insuffisance de cette provision, le déficit non apuré viendra, avec les intérêts correspondants, au débit du compte global des résultats de l'exercice suivant.

d) Un compte d'actions collectives et sociales

Au crédit :

- 95 % du résultat excédentaire du compte global des résultats ;
- le solde global de ce compte de l'année précédente, s'il est créditeur ;
- la dotation de la provision d'égalisation non consommée dans les 10 dernières années ;
- les intérêts financiers calculés sur la base de 100 % du TME sur le montant de ce compte comptabilisé à la fin de l'exercice précédent.

Au débit :

- les dépenses d'actions sociales (dans la limite de 90 % cumulés de ce compte), décidés par le comité de gestion ;
- les dépenses d'actions collectives ;
- toute somme décidée par le comité de gestion dans le cadre de la gestion du régime.

Le résultat de ce compte, pour chaque exercice, sera traité en provision pour participation aux excédents.

e) Une provision d'égalisation

Au crédit :

- les dotations de l'exercice ;
- les intérêts au taux technique du contrat.

Au débit :

- la reprise de la dotation, la 11e année après sa constitution ;
- les reprises (imputées prioritairement sur les années les plus anciennes) lorsque la provision excède 100 % des cotisations de l'exercice ;
- l'imputation de la perte éventuelle du compte global de résultats.

Il est précisé que l'ensemble des dotations et reprises mentionnées dans le présent article s'entendent nettes de taxes et contributions éventuelles.

f) Résiliation de la convention

En cas de résiliation de la convention, le principe retenu sera de transférer au nouvel assureur la provision d'égalisation et le compte d'actions collectives et sociales.

Pour tenir compte du fait que les résultats des derniers exercices ne seront précisément connus qu'au bout de 3 ans, le transfert interviendra selon un échéancier de 5 ans à partir de la résiliation, de façon que les boni ou mali de liquidation initiaux soient pris en compte pour la détermination du "solde de tout compte".

A compter de la date de résiliation, la provision d'égalisation et le compte d'actions collectives et sociales ne produisent plus d'intérêts.

B – Révision

En fonction des résultats enregistrés, les parties signataires peuvent, d'un commun accord, décider de modifier les conditions de la présente convention pour en préserver l'équilibre.

Il est précisé que, en dehors des modifications apportées par le présent avenant, les dispositions de la convention du 1er janvier 2000 restent inchangées.

ANNEXE II

INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

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

INDEMNITE DUE			
TEMPS DE PRESENCE DU SALARIE dans le laboratoire, à la date de son départ. Soit "T" ce temps	de 60 à 61 ans exclus et exprimée en mois de salaire Soit "R" cette indemnité	de 61 à 63 ans exclus	de 63 à 65 ans révolus
Si $T < 5$ ans	Aucune	Aucune	Aucune
Si $5 \leq T < 10$ ans	$R = 1$ mois	idem 60 à 61 ans moins 10 %	idem 60 à 61 ans moins 30 %
Si $10 \leq T < 15$ ans	$R = 1,5$ mois		
Si $15 \leq T < 20$ ans	$R = 2$ mois		
Si $20 \leq T < 25$ ans	$R = 2,5$ mois		
Si $25 \leq T < 30$ ans	$R = 3$ mois		
Si $30 \leq T < 35$ ans	$R = 3,5$ mois		
Si $T \geq 35$	$R = 4$ mois		

NB - L'indemnité de départ à la retraite n'est plus due conventionnellement après soixante-cinq ans révolus.

ANNEXE III

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

CLASSIFICATION DU PERSONNEL NON CADRE

Créé par Accord du 15 février 1978

Étendu par arrêté du 20 novembre 1978 JONC 6 janvier 1979

- ARTICLE 1 -

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

- ARTICLE 2 -

*Dernière modification : Avenant 2000-06-22 en vigueur le 1er juillet 2000 - BO conventions collectives 2000-38
Étendu par arrêté du 19 décembre 2000 - JORF 31 décembre 2000).*

*Créé par Accord du 15 février 1978
Étendu par arrêté du 20 novembre 1978 - JONC 6 janvier 1979 rectificatif BO CC 97-36*

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

Personnel d'entretien

Coefficient de référence : 100

Coefficient

Personnel affecté exclusivement aux travaux de nettoyage ordinaire des locaux 135

Coursier :

- A l'embauche 135
- Plus de 6 mois 150

Personnel affecté aux travaux de nettoyage des locaux, de verrerie, du matériel, chargés accessoirement de donner des soins courants aux animaux, de procéder à la stérilisation, ou à ces tâches seulement :

- Moins de 6 mois 135
- Après 6 mois 150
- Plus de 4 ans 160

Personnel de qualification précédente, chargé en plus de la gestion de stock :

- Moins de 1 an 170
- Plus de 1 an 180
- Plus de 5 ans 200

Personnel de secrétariat

Secrétaire affectée à la réception et à l'enregistrement des malades, à la frappe des résultats, capable de ratifier les prescriptions et de procéder à l'encaissement des honoraires ou à l'une de ces tâches seulement :

- A l'embauche 210
- Plus de 2 ans dans l'échelon précédent 220
- Plus de 3 ans dans l'échelon précédent 230

Secrétaire spécialisée, chargée, en plus des travaux précédents, des écritures comptables, de la tenue des livres de comptabilité, gestion des relevés, des tiers payant, des impayés :

- Mois 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

Personnel technique

Applicable à compter du 1er novembre 1991 (1)

Technicien C

Technicien titulaire d'un bac technique ou équivalent minimum, ayant la capacité d'effectuer normalement les actes nécessaires à l'exécution complète des examens de routine dans les différentes disciplines et d'assurer l'entretien courant du matériel :

- Moins de 1 an	210
- Plus de 1 an	225
- Après 3 ans	240

Technicien B

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 a été dispensé 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) (2).....	280
- Après trois ans (dans l'échelon précédent)	290

(1) au 1^{er} novembre 1991, un technicien qui a 3 ans d'ancienneté au coefficient 270 passe au coefficient 280 en application du nouvel accord de classification de novembre 1991. Etendu par arrêté du 11 février 1992.

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

Technicien A

Personnel d'un haut niveau de compétence, issu de la catégorie B, ayant la capacité d'effectuer, sous la direction d'un directeur ou d'un directeur adjoint, et d'une façon habituelle, toutes les manipulations quel qu'en soit le niveau, dans la ou les disciplines où il est affecté. Il met en œuvre toutes nouvelles techniques et guide l'exécution des manipulations effectuées par des techniciens des catégories précédentes :

- Moins de 1 an	300
- Plus de 1 an	310
- Plus de 3 ans	350

REMARQUE : dans tous les cas, le passage d'un coefficient hiérarchique au coefficient hiérarchique supérieur, lorsqu'il est automatique après une certaine ancienneté, s'apprécie en fonction de la durée de la pratique professionnelle à ce coefficient dans un ou plusieurs laboratoires.

NOUVELLE CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Accord Collectif de branche du 20 mars 2008

Portant révision sur la classification du personnel non cadre

- Annexe III - (Suite)

L'article II de l'annexe III « Classification du personnel non cadre » de la convention collective des LABM est complété par les définitions d'emploi et les coefficients ci-après :

	Coefficient
<u>Informaticien(ne)</u>	
A 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 :	
A 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
<u>Qualiticien(ne)</u>	
A 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
<u>Infirmier(ère)</u>	
A l'embauche	250
Après 1 an dans l'échelon précédent	260
Après 3 an dans l'échelon précédent	270

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 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

Dernière modification : Accord 2001-09-27

En vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-I

Étendu par arrêté du 8 avril 2002 - JORF 19 avril 2002

Créé par Accord du 1 juillet 1993

Etendu par arrêté du 4 février 1994 - JORF 15 février 1994

- ARTICLE 1er - 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 extrahospitaliers, avec le titre de directeur de laboratoire d'analyses de biologie médicale ou de directeur adjoint ;
- les salariés qui mettent en oeuvre des connaissances théoriques, techniques ou administratives constatées par 5 années au moins d'enseignement supérieur validées ou par une expérience professionnelle équivalente.

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

- a) Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans le laboratoire. Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail et sont exclus du présent accord ;
- b) Les " cadres autonomes " sont les cadres de coefficient 600 et au-delà dans la mesure où ils ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail. L'employeur doit justifier que leur temps de travail ne peut être strictement prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Le régime du temps de travail des cadres autonomes est décrit à l'article 3 ci-après ;
- c) Les cadres " intégrés " sont les cadres de coefficient 400 et au-delà occupés selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée. Ces cadres relèvent des dispositions applicables aux salariés non cadres conformément aux dispositions du chapitre Ier de l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

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

- ARTICLE 2 - Engagement. - Période d'essai. - Clause de concurrence

(Modifié par l'Avenant du 8 Juillet 2009)

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

2. La période d'essai est de 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 délègue en son absence, tant sur le plan technique que professionnel un pouvoir de direction sur tout le personnel du laboratoire.

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

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

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

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

3. Clause de non-concurrence : en cas de départ d'un salarié cadre directeur ou directeur adjoint à quelque moment que ce soit, avant la fin de son contrat ou à son expiration, et pour une cause quelconque, y compris le licenciement, il s'interdit d'entrer au service d'un autre laboratoire d'analyse 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**

Dernière modification :

*Accord 2001-09-27 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-1
Étendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002*

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

3.1 Plafond de jours travaillés et dépassements éventuels

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

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

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

3.2 Décompte des jours travaillés

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

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

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

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

3.3 Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

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

3.4 Plannings

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

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

3.5 Suivi du temps de travail

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

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

Le laboratoire qui emploie des cadres occupés selon un forfait en jours doit également mettre en place un suivi de l'organisation et de la charge de travail. Ce suivi doit permettre d'évaluer les tâches des collaborateurs et de remédier, le cas échéant, à une surcharge qui peut notamment être appréciée selon des critères tels que le volume d'actes réalisés, le nombre de postes de travail, l'évolution de l'effectif global du laboratoire ou de l'équipe dont relève le collaborateur, le taux d'absentéisme, etc.

L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et le temps de travail effectif quotidien soient équilibrés.

Une réunion sur ce thème doit se tenir au moins une fois par an entre l'employeur et chaque cadre concerné. Elle donne lieu à un compte rendu écrit, établi par les deux parties et consultable par les représentants du personnel.

3.6 Compte épargne-temps

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

3.7 Titulaires de contrat à durée déterminée

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

3.8 Forfaits réduits

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

3.9 Contrat de travail

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

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

- le nombre de jours travaillés par période de 12 mois ;
- la rémunération forfaitaire annuelle ;
- les modalités de suivi du nombre de jours travaillés ;
- les modalités de suivi des repos quotidiens et hebdomadaires, le collaborateur devant s'engager formellement à respecter les dispositions légales en la matière.

3.10 Bulletin de paie

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

3.11 Report des congés payés

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

a) Principes :

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

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

- surcroît exceptionnel d'activité ;
- maladie et accident du travail ;
- maternité ;
- raison familiale impérieuse ;
- raisons personnelles.

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

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

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

Pour la période de n + 1, le plafond de jours travaillés est fixé à 202 (212 - 10).

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

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

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

- ARTICLE 4 -
Rupture du contrat de travail

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

2. Indemnité conventionnelle de départ à la retraite : le paragraphe E de l'article 21 et l'annexe II de la convention générale s'appliquent, avec toutefois la modification suivante : l'indemnité est la même de soixante à soixante-cinq ans, sans abattement.

- ARTICLE 5 -
Congés payés

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 -
Régime de retraite et de prévoyance

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

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

a) Une adhésion à une institution de retraite des salariés relevant de l'Arrco (Association des régimes de retraites complémentaires) pour la première tranche de salaire, limitée au plafond de la sécurité sociale (T 1).

Cette adhésion est gérée, comme pour le personnel non cadre de la profession, par la Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS) (1).

Les taux de cotisation sont les suivants :

- 5,50 % sur la tranche A (T 1) des salaires à compter du 1er octobre 1993. Ce taux sera relevé à 6 % le 1er octobre 1994.

L'adoption de ce taux sera accompagnée d'une revalorisation des droits acquis par les actifs pour les services passés conformément à la réglementation de l'Arrco ; cette réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 % pour les adhésions souscrites avant le 1er janvier 1994.

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

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

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

Les taux de cotisations sont les suivants :

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

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

- 3,3 % de T 1 sur 5,5 % à compter du 1er octobre 1993 et 3,6 % de T 1 sur 6 % à compter du 1er octobre 1994 ;
- 8 % de T 2 sur 12 %,

et les salariés :

- 2,2 % de T 1 sur 5,5 % à compter du 1er octobre 1993 et 2,4 % de T 1 sur 6 % à compter du 1er octobre 1994 ;
- 4 % de T 2 sur 12 %.

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

- ANNEXE V -

REGIME DE PREVOYANCE DES CADRES ET ASSIMILES CADRES

Créé par Accord du 19 décembre 1996 BO conventions collectives 97-13,
Étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 8 juillet 1997

AVENANT CADRES, A

Les parties signataires conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance du personnel cadre et assimilé cadre à l'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM) dans le cadre du comité de gestion prévu au C de l'annexe I : régime de prévoyance des non-cadres.

Le régime de prévoyance institué par le présent accord comporte les dispositions suivantes :

PRESTATIONS ASSUREES (1)		COTISATIONS			
Risques	Situation de famille de l'assuré	Décès par maladie IAD (2)	Décès par accident	T1	T2
I. Décès ou IAD	- Célibataire, veuf ou divorcé, sans personne à charge - Marié, célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge - Majoration par personne à charge	270 % 300 % 90 %	540 % 600 % 180 %	1,50 %	1,30 %
Période d'indemnisation		T1	T2		
2. Incapacité de travail, invalidité	- à partir du 4 ^e jour d'arrêt de travail pour les cadres ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise. - à partir du 11 ^e jour pour les cadres n'ayant pas 1 an de présence.	40 %	90 %	1,00 %	2,30 %
3. Congé de maternité (3)	- durée légale	100 %			

(1) En pourcentage des salaries annuels T1 et T2.
(2) IAD : invalidité absolue et définitive.
(3) Sous déduction des prestations de sécurité sociale.

AVENANT CADRES, B

La cotisation du risque décès ou IAD, sur la tranche T 1, est à la charge de l'employeur. Les autres cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

AVENANT CADRES, C

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

AVENANT CADRES, D

Dernière modification : Accord 2001-11-22 art 2 BO conventions collectives 2002-I
Étendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002

Conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale, tous les 5 ans au plus, les partenaires de cet accord de prévoyance procéderont à un examen de la gestion et des comptes de résultats du régime de prévoyance qu'il institue et décideront soit de prolonger la désignation du gestionnaire en place, soit de procéder à un appel d'offres pour son remplacement, dans des conditions qu'il leur appartiendra de définir.

- ANNEXE V -

(Suite)

Annexe II

Classification des cadres

Dernière modification :

Accord n° 3 1995-II-13 BO conventions collectives 96-4 - Étendu par arrêté du 17 avril 1996 JORF 2 mai 1996

Créé(e) par : Accord du 1 juillet 1993 - étendu par arrêté du 4 février 1994 JORF 15 février 1994)

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

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

Position I

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, titulaires des CES ou DES ou équivalences reconnues pour exercer la fonction de directeur ou directeur adjoint de laboratoire d'analyses de biologie médicale 600

Toute formation complémentaire peut être reconnue par l'attribution de points supplémentaires jusqu'à concurrence de 150 points.

Position III

Cadres de la position II ayant au moins quinze ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans toutes les activités du laboratoire où ils exercent : 800

Nota - annexe remplacée par l'accord du 19 décembre 1996 (BO CC 97-13).

- ANNEXE VI -

PROCEDURES PREALABLES AU LICENCIEMENT

Créé par : Accord 1994-06-14, BO conventions collectives 94-32
Étendu par arrêté du 10 octobre 1994 (JORF 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 :

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

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

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

- ANNEXE VI -

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

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

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).

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

- ANNEXE VII -

TRAVAIL à TEMPS PARTIEL

Annexe complétant l'article 9 de la convention collective des laboratoires d'analyse de biologie médicale non hospitaliers.

Dernière modification :

Accord 1999-10-11 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 99-40,
étendu avec exclusions par arrêté du 20 mars 2000 JORF 30 mars 2000).

Créé par :

Accord 1994-06-14, BO conventions collectives 94-32
étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994 avec exclusions.

3. Temps partiel

Les LABM emploient une forte proportion de salariés occupés à temps partiel (moins de 32 heures hebdomadaires) ou à temps réduit (moins de 39 heures hebdomadaires). Il convient de tenir compte de cette situation comme des dispositions spécifiques au temps partiel prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Compte tenu de la réduction du temps de travail des salariés à temps plein, les parties conviennent des dispositions suivantes pour tenir compte à la fois des nouvelles contraintes légales, de la situation particulière de la profession et de la situation des salariés.

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

3.1 Définition. – Durée

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs [*d'au moins un cinquième*] (1) à la durée légale du travail ou la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

[*Ainsi, par exemple, lorsque la durée du travail du laboratoire est de 35 heures hebdomadaires, le temps partiel est limité à 28 heures hebdomadaires, heures complémentaires comprises. Lorsque le temps de travail est de 39 heures, le temps partiel est limité à 32 heures hebdomadaires heures complémentaires comprises.*] (1)

Cette définition est applicable sous réserve de modifications législatives liées en particulier à la définition du temps partiel retenue par la directive européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997.

La durée du temps partiel est au minimum de 200 heures par trimestre rapportées, le cas échéant, à une durée mensuelle ou hebdomadaire. Ce minimum n'est pas applicable au personnel d'entretien, aux coursiers et au personnel en charge exclusivement des prélèvements.

3.2 Répartition des horaires

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

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

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

Dans ce cas :

- la durée de la coupure est déterminée par accord entre les parties et peut être supérieure à 2 heures,
- l'amplitude maximum de travail est fixée à 12 heures,
- le calendrier mensuel des horaires de travail ne peut être modifié que moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires sauf circonstances imprévisibles 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 ou 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles prévues au contrat de travail,
- ▣ le nombre total d'heures effectué doit rester inférieur à la durée légale du travail à temps complet,
- ▣ le refus d'effectuer des heures complémentaires ne saurait constituer un motif de licenciement.

3.4.2 Rémunération.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires.

[*Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du dixième des heures prévues au contrat est majoré de 10 %.*] (1)

3.4.3 Revalorisation.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, 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, [*heures complémentaires comprises*] (1), le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

3.5 Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

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

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

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

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

3.6 Temps partiel annuel choisi

Le temps partiel annualisé peut permettre à l'employeur de demander le bénéfice des abattements de cotisations patronales de sécurité sociale prévues par l'article L 322-12 du code du travail dans les conditions suivantes :

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur, bénéficier d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

La demande doit être faite par écrit à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre simple remise en mains propres contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour accéder ou non à cette demande. A défaut de réponse, l'employeur est présumé avoir refusé la demande de temps partiel annualisé.

La demande doit préciser quelles sont les périodes travaillées et non travaillées. La durée totale des périodes non travaillées doit excéder 10 semaines congés payés compris.

Le contrat de travail prévoit toutes les mentions légales et conventionnelles, telles que prévues au présent accord et, notamment, au 3.7.2 ci-après, spécifiques au temps partiel et fixe les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de ces périodes. La modification de la répartition des horaires de travail nécessite l'accord écrit des parties et la signature d'un avenant au contrat sans qu'il soit possible de déroger aux dispositions relatives à la répartition des horaires prévues au 3.2 ci-dessus.

Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1 300 heures, heures complémentaires comprises.

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 de clauses de l'article 7 de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses de biologie médicale, les éléments suivants :

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

3.7.2 Accès à un emploi à temps partiel.

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

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

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

L'employeur, après consultation des représentants du personnel, notifiera sa réponse au salarié dans un délai 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 de travail, la spécialisation du poste. Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

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

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard 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 8 jours.

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

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

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

En cas de vacance ou de création ultérieure de poste à temps complet, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard 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 12 mois qui suivent la transformation du contrat de travail à temps complet en contrat à temps partiel, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le salaire à temps plein reconstitué.

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art I : Le point 3.4.3 Revalorisation de l'article 3 (Temps partiel) du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L 212-4-3 du code du travail.

(I) Termes exclus de l'extension par arrêté du 20 mars 2000.

- ANNEXE VIII -

CONVENTION DE PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

Créé par : Accord 1994-06-14, BO conventions collectives 94-32

étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994 avec exclusions

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-cinq 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*] (1) ; 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.

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 10 octobre 1994.

- ARTICLE 1 - Conditions d'adhésion

Créé par : Accord 1994-06-14, BO conventions collectives 94-32

Étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994

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 tard à la date d'anniversaire de leurs soixante ans et, en tout état de cause, au plus tard à soixante-cinq 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 un et quatre 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 CSG.

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

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

- 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 créé par la présente convention (annexe VI).

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

- ⌚ jeunes de moins de vingt-six 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 cinquante ans et de longue durée ;
- ⌚ personne seule ayant enfant(s) à charge.

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

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

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

- 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 X -

CESSATION D'ACTIVITÉ ANTICIPÉE

(Date d'application : 1er Juillet 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'article VII 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 doit être facilitée dans la branche et conviennent dans ce but des dispositions suivantes :

- ARTICLE I -

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

Retraites complémentaires

Sont maintenus aux intéressés :

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

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

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

Le versement de ces cotisations a lieu aux échéances normales.

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

Prévoyance (couverture décès)

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

Ce maintien est assuré en contrepartie du versement d'une cotisation assise au minimum sur le montant de l'allocation de remplacement perçue par les intéressés. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,40 %, 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

Dernière modification :

Accord 2002-04-04 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002-28
Étendu par arrêté du 7 février 2003 JORF 19 février 2003).

Créé par :

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

Indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 des délégués syndicaux

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

Déplacements :

- a) Indemnité forfaitaire de **30 Euros** si le ou les délégués syndicaux sont domiciliés en Ile-de-France ;
- b) Indemnité forfaitaire de **80 Euros** pour les délégués domiciliés hors Ile-de-France, à laquelle s'ajoute le prix du billet de train en seconde classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres ou en première classe pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres.

Repas : indemnité de **20 Euros** par délégué pour déjeuner les jours de réunion de la commission mixte de convention collective.

- ANNEXE XII -

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

Créé par :

*Accord du 27 septembre 2000 BO conventions collectives 2001-9
étendu par arrêté du 17 avril 2001 JORF 27 avril 2001*

Personnel de secrétariat

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

Les secrétaires à l'indice 250 et 260 assurent, en plus, des tâches comportant des notions de gestion, de contrôle et de suivi des paiements des relevés, des tiers payants, des impayés.

Personnel, coefficient 300

Un salarié bénéficiant, sur son bulletin de salaire, de l'indice 300 de la classification peut voir cet indice évoluer dans le temps de façon systématique si ce salarié est personnel technique, technicien A, tel que prévu à l'annexe III de la classification du personnel.

Par contre, si l'activité principale du salarié et sa formation ne correspondent pas à cette classification, l'évolution de l'indice n'est pas systématique.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

(LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES EXTRA-HOSPITALIERS)

Créé par :

*Accord du 11 octobre 1999 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 99-40
Etendu par arrêté du 20 mars 2000 JORF 30 mars 2000*

Préambule

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

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) au niveau de la branche pour permettre de mieux concilier les impératifs des laboratoires d'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 extrahospitaliers sont également modifiées pour tenir compte de l'évolution législative et réglementaire.

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

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

Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail.

1. Champ d'application.

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

2. Emploi.

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.

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'à 10,26 %, que cette réduction soit assortie ou non du bénéfice des aides prévues par la loi n° 461-98 du 13 juin 1998.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Aménagement et réduction du temps de travail.

4.1 Mise en oeuvre.

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

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, un accord d'entreprise ou d'établissement doit déterminer le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver conformément aux dispositions légales.

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

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

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

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

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

En jours ouvrés :

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

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

En jours ouvrables :

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

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

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

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

REPOS Hebdomadaire	JOUPS fériés	CONGES payés	Total JOURS travaillés avant 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	JOUPS ARTT	REPOS	NOMBRE D'HEURES ANNUEL
32	39		$32 \times 45,4$ Semaines = 1453 Heures
35	23		$35 \times 45,4$ Semaines = 1589 Heures
37	12		$37 \times 45,4$ Semaines = 1680 Heures

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

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

4.3 Modalités de la réduction du temps de travail.

Créé par :

Accord du 11 octobre 1999 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 99-40
Étendu par arrêté du 20 mars 2000 JORF 30 mars 2000

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

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

4.4.1 Période de référence.

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

4.4.2 Répartition des jours de repos.

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 35e 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 1er janvier 2000.

4.4.4 Compte épargne-temps.

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

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art 1 : Le point 442 Répartition des jours de repos de l'article 44 (Réduction du temps de travail) sous forme de jours de repos du chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9II de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le point 4.4.3 Heures supplémentaires sous forme de jours de repos du chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L 212-9 nouveau du code du travail.

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 12 mois consécutifs (année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

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

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

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

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

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

4.5.2 Chômage partiel.

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

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

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art 1 : Le cinquième alinéa du point 45 I Variation de l'horaire de l'article 45 (Aménagement du temps de travail sur l'année) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L 212-8 nouveau du code du travail.

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 30e ou 60e 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 7 jours avant le début de la période pour le calendrier mensuel et 15 jours avant dans les autres cas.

En cas de modification du calendrier en cours de période, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Les jours de repos pris au choix du salarié conformément aux dispositions de l'article 442 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.

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 :

- ➊ la durée d'ouverture du compte ;
- ➋ la durée pendant laquelle les salariés peuvent bénéficier de l'ouverture du CET ;
- ➌ la condition d'ancienneté des bénéficiaires ;
- ➍ les éléments pouvant alimenter le compte ;
- ➎ les durées minimum et maximum du congé ;
- ➏ la ou les catégories de personnel concerné,

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 1er janvier de la période considérée.

5.4 Alimentation du compte.

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

- ➊ les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- ➋ l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- ➌ le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L 212-5 du code du travail ;
- ➍ 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 n° 98-461 du 13 juin 1998 et des trois quarts des jours de repos dans les autres cas ;
- ➎ 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.

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art 1 : Le premier tiret du point 5.4 Alimentation du compte de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L 227-1 du code du travail.

5.5 Congés indemnifiables.

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 sabatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour prolongation de congé maternité ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière précédant immédiatement le départ à la retraite.

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

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

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

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

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art 1 : Le point 55 Congés indemnifiables de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L 227-1 du code du travail.

5.6 Valorisation des éléments affectés au compte.

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

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnifiables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation puis divisé par 7 pour obtenir le nombre de jours de repos. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de 1/26 du salaire mensuel.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation 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 représentent 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 5ème semaine de congés payés x 4 (ans)	24 jours
13ème 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 13ème mois	27 jours
Repos compensateur de remplacement 21 heures par an/ 7 heures x 4 (ans)	12 jours
TOTAL (indemnisés)	280 jours

5.7 Indemnisation du congé.

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 correspondant aux heures de repos capitalisées après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur.

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

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

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

5.10 Indemnisation du compte.

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

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art 1 : Le point 5.10. Indemnisation du compte de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998, conformément à l'article 28-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

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.

I. 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 n° 98-461 du 13 juin 1998.

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

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

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

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art 1 : L'article 1er (Mise en oeuvre) du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

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.

3. Périmètre d'application.

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

4. Réduction et organisation du temps de travail.

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

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

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

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

En cas de réduction du temps de travail sous forme de repos, les modalités de 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 Ier 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 Ier du présent accord.

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

5.1 Volume d'embauches.

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

- 6 % au moins des effectifs concernés en cas de réduction du temps de travail de 10 % ;
- 9 % au moins des effectifs concernés en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

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

5.2 Calendrier des embauches.

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

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

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

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art I : Le deuxième alinéa du point 5.3 Nature des embauches de l'article 5 (Incidences de la réduction du temps de travail sur l'emploi) du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

5.4 Délais.

Les embauches sont réalisées au plus tard dans les 12 mois suivant 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 bénéfices 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 suivants du code du travail dans le but de réaliser des embauches en commun.

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

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

5.7 Temps partiel.

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

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

Chapitre IV : Dispositions finales.

I. 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 Ier et II.

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

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

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

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

2. Durée - Dénonciation - Révision - Entrée en vigueur.

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.

FINANCEMENT DU PARITARISME

En vigueur étendu

Créé par :

Accord du 3 octobre 2005 – étendu par arrêté du 29 octobre 2006 – JORF 09 Novembre 2006

Préambule

Le législateur par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 entend relancer la dynamique du dialogue social.

Dans ce contexte, par le présent accord, les parties souhaitent reconnaître que l'évolution des relations sociales de la branche des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, qui comporte de nombreux petits et moyens laboratoires d'analyses médicales, nécessite la mise en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité. Elles considèrent donc que cet objectif ne pourra être atteint que par le développement du paritarisme.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes structures de négociation et de concertation déjà en place, il est apparu indispensable de donner notamment à ces instances les moyens de mener à bien leur mission dans les conditions ci-après définies.

En conséquence elles ont convenu et arrêté ce qui suit :

- ARTICLE 1 - **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers visés à l'article 1er de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon inclus.

- ARTICLE 2 - **Création d'une association paritaire**

Les parties signataires décident la création d'une association de gestion des fonds du paritarisme de la branche des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers.

Cette association a pour but le financement du paritarisme de la branche dans les conditions et limites définies par le présent accord. A cet effet l'association reçoit et gère les cotisations qui lui sont affectées.

Cette association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé :

- pour chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente du présent accord, par un représentant ;
- pour chaque organisation syndicale représentative d'employeurs, signataire, d'un ou plusieurs représentants de telle sorte que le nombre de représentants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche, venait à adhérer au présent accord, il appartiendra aux organisations syndicales patronales signataires de s'entendre pour désigner un représentant supplémentaire afin de respecter le principe d'équilibre entre d'une part la délégation syndicale salariale et, d'autre part, celle des organisations patronales.

Les statuts et le règlement intérieur de cette association précisent à la fois ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions des articles 3 et 4 ci-après.

- ARTICLE 3 - **Cotisations**

Tous les laboratoires, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1er du présent accord, contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire ci-dessus visée d'une cotisation égale à 0,03 % 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 tel que défini à l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale.

- ARTICLE 4 -
Recouvrement des cotisations.

Les parties signataires mandatent l'OPCA PL (Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) pour recouvrer en son nom et pour son compte auprès des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers la cotisation prévue à l'article 3 ci-dessus (1).

Cette cotisation est appelée annuellement, en même temps mais distinctement des cotisations de financement des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1.

A titre exceptionnel pour la première année d'application du présent accord et pour autant que son arrêté d'extension soit publié avant le 30 septembre 2006, la cotisation sera appelée dans le mois suivant la date de la publication dudit arrêté d'extension et calculée sur le montant des salaires annuels bruts tel que défini à l'article 3 ci-dessus de l'année civile 2005.

Si l'arrêté d'extension du présent accord est publié postérieurement à la date du 30 septembre 2006, la cotisation sera appelée, pour la première fois, au plus tard le 28 février suivant la date de sa publication au Journal officiel et calculée sur le montant des salaires annuels bruts de l'année civile précédant cette date, tels que définis à l'article 3 de l'année civile précédant cette date.

Les modalités de recouvrement de cette cotisation sont définies par une convention établie entre l'OPCA PL et l'association de gestion du paritarisme.

(1) *Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail l'organisme paritaire collecteur assure la collecte de cette contribution sous forme d'une comptabilité séparée (arrêté du 29 octobre 2006, art. 1er).*

- ARTICLE 5 -
Affectation du montant des cotisations recueillies

Le montant des cotisations recueillies par l'association de gestion des fonds du paritarisme est destiné dans la limite des fonds disponibles à financer :

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion des fonds du paritarisme ;
- les frais de collecte exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus ;
- le remboursement à l'association de leur participation aux réunions des commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, aux réunions de la commission paritaire visée à l'article L 133-1 du code du travail (réunions plénières et réunions préparatoires, à raison d'une réunion préparatoire pour une réunion plénière), des frais de déplacement et de repas exposés par les délégations syndicales salariales pour au maximum 3 représentants par délégation dont, au plus, un représentant permanent, et par les représentants des délégations patronales. Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers ;
- le remboursement à l'occasion de leur participation aux réunions paritaires des groupes de travail mis en place au sein de la commission paritaire visée à l'article L 133-1 du code du travail dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme, des frais de déplacement et de repas exposés par les représentants des délégations syndicales salariales et patronales. Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers ;
- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charges) de leurs salariés appelés à participer aux réunions ci-dessus définies ;
- le remboursement de la perte de ressources des employeurs pour participer à ces mêmes réunions, et ce dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme ;
- les frais de secrétariat et de fonctionnement des différentes commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyse médicales extrahospitaliers ;
- les frais d'établissement du rapport de branche prévu à l'article L 132-12 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 de l'emploi après examen d'au moins 2 devis, ou par la commission paritaire visée à l'article L 133-1 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.

Dans l'hypothèse où en fin d'année civile il subsisterait un solde non utilisé, les parties conviennent de l'affecter aux dépenses visées à l'article 5 ci-dessus de l'année ou des années suivantes.

- ARTICLE 6 -
Bilan

Les parties conviennent de se réunir 2 ans après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, afin de faire un bilan des conditions d'application du présent accord.

- ARTICLE 7 -
Durée, dénonciation, révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé en application des dispositions de l'article L 132-23 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L 132-8 du code du travail.

En outre chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- ▣ toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée - avec accusé de réception - à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement ;
- ▣ le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation ;
- ▣ les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- ▣ les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

FORMATION PROFESSIONNELLE **TOUT AU LONG DE LA VIE**

Etendu par arrêté du 9 février 2007 – JONC du 20 février 2007

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.

I. 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 1er des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon inclus.

2. La professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2.1 Les contrats de professionnalisation

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

En complément des dispositions légales existantes, elles décident les dispositions suivantes :

2.1.1 Public concerné.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à 25 ans révolus pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus.

Une priorité sera donnée aux jeunes sans qualification.

2.1.2 Objet.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale de l'emploi le soin d'arrêter la liste des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation.

Cette liste est établie pour une période triennale.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la branche informe, chaque année, avant le 1er octobre, l'OPCA-PL de toute évolution de cette liste.

2.1.3 Le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu en application des articles L 981-1 à L 981-8 du code du travail.

Il fait l'objet d'un dépôt au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat auprès des services administratifs de l'OPCA-PL qui se chargent, dans le mois qui suit sa réception, de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle enregistre le contrat de professionnalisation s'il est conforme aux dispositions légales et conventionnelles et notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA-PL.

Le silence gardé par l'administration du travail pendant plus de 1 mois à compter de la date du dépôt vaut décision d'enregistrement.

Il est précisé que le contrat de professionnalisation indique le nom du tuteur, sa qualité, ses missions tel que défini à l'article 2.1.7 du présent accord.

Lorsqu'il est à durée déterminé, 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 1 fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Conformément à l'article L 981-2 du code du travail, l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée toutefois jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque le contrat a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ou une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'obtenir le diplôme, le titre ou la qualification professionnelle 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 oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Cette durée peut être toutefois portée au-delà de 25 %, sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes ayant un lien avec les métiers de la branche, ou encore pour les contrats ayant pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications reconnues dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, ou encore une des qualifications figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

L'OPCA-PL en est informé dans les conditions exposées ci-dessus.

2.1.5 *Rémunération du salarié.*

Les salariés âgés de moins de 26 ans et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'une action de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ainsi, ce salaire ne peut être inférieur :

- ▣ à 55 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, selon la formule la plus avantageuse, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- ▣ à 70 % de ce même montant pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les salariés âgés de moins de 26 ans et déjà titulaires d'un diplôme correspondant au niveau 3 ou équivalent perçoivent un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, ou à 90 % du salaire minimum de croissance.

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans bénéficiaires des contrats ou actions 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 :

- ➊ 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 ;
- ➋ soit un salarié, volontaire, choisi par l'employeur, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est chargé d'accueillir et de guider le jeune, ou le demandeur d'emploi, pendant la durée de son contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation dans les conditions ci-après.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confié à un tuteur est limité à 1 en même temps, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

A la fin du contrat, le tuteur participe à l'évaluation des acquis au regard des éléments constitutifs de la certification recherchée, sans que cette mesure puisse avoir valeur de certification.

Le tuteur a pour mission de :

- ➊ 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 ;
- ➋ vérifier que le programme de formation organisée, tel qu'il résulte du plan annexé au contrat de travail, est bien respecté et assimilé, en particulier que le niveau des connaissances a bien progressé conformément aux prévisions de ce programme ; à cet effet, le tuteur consacre au moins 1 heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;
- ➌ 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 ;
- ➍ 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 :

- ➊ 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 ;
- ➋ 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 ;
- ➌ en fin de contrat de professionnalisation ou, dans le cadre d'un contrat conclu à durée indéterminée, à la fin de l'action de formation, pour effectuer l'évaluation de la formation. Au vu de cette évaluation, le formateur indique, s'il y a lieu, les formations complémentaires qui pourraient être organisées dans le cadre de la formation continue (plan).

Ainsi, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission de tutorat. Sa charge de travail devra en conséquence tenir compte de cette mission.

Pendant la durée du tutorat, le tuteur percevra une rémunération mensuelle supplémentaire qualifiée de prime de tutorat fixée forfaitairement à 10 points du salaire conventionnel du coefficient 290.

2.2 Les périodes de professionnalisation

2.2.1 *Objet*

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée en permettant au bénéficiaire :

- soit d'acquérir un diplôme utilisable dans la branche, un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, ou une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- soit de participer à une action de formation propre à permettre au salarié de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître ses compétences, et de répondre ainsi à un besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre ainsi à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- acquérir une qualification nouvelle ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des techniques ;
- etc.

2.2.2 *Public concerné.*

Peuvent bénéficier d'une telle professionnalisation après accord de leur employeur :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création et la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 323-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche la définition et le réexamen périodique des qualifications ou des actions et des publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la période de professionnalisation.

2.2.3 *Mise en oeuvre.*

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié en application de l'article L 932-1 du code du travail.

Dans les 2 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 2 cas, l'employeur s'assure au préalable auprès de l'OPCA-PL de la possibilité de financement.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les montants des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L 932-1 du code du travail sont applicables.

3. Le droit individuel à la formation

3.1 Salariés bénéficiaires et durée

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, à l'exclusion des salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et arrondie à l'heure supérieure.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur une durée de 6 ans et dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou en partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis 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 prorata temporis.

Ainsi, pour les salariés entrés en cours d'année depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le droit individuel à la formation est calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date. (1)

Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle, le droit individuel à la formation est calculé en proportion du nombre de mois complet d'activité écoulé depuis le 1er janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie.

Par dérogation, les parties signataires conviennent que tout salarié à temps complet qui justifiait de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2004 et qui est toujours inscrit dans les effectifs de cette même entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord a acquis, au 1er janvier 2005, 20 heures au titre du droit individuel à la formation.

Chaque salarié est informé par écrit chaque année, au plus tard le 31 janvier, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (exemple : information jointe au bulletin de paie).

3.2 Nature des actions de formation

Les parties signataires rappellent que les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L 900-2 du code du travail ou les actions de qualification prévues à l'article L 900-3.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi la définition des actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation.

3.3 Mise en oeuvre et exercice du droit individuel à la formation

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La demande du salarié doit obligatoirement être présentée à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise contre décharge et doit préciser notamment le choix de l'action de formation envisagée, son coût, sa durée, sa ou ses dates, le nom et l'adresse de l'organisme de formation concerné.

En tout état de cause, le choix de l'action de formation envisagée qui peut prendre en compte les priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en principe en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation définies comme prioritaires par la commission paritaire nationale de l'emploi, ou celles ayant directement un lien avec l'emploi occupé par le salarié pourront s'exercer en totalité ou en partie pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions légales.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie par les dispositions légales.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant au droit ouvert sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

3.4 Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le salarié peut demander à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son employeur la prise en charge financière de cette action dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Si l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation répond positivement à cette demande, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L 933-4 et sur la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L 983-1 du code du travail.

3.5 Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou faute lourde, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'employeur est tenu, le cas échéant, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

3.6 Salariés en contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales, les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L 933-1 du code du travail pro rata temporis, à l'issue du délai de 4 mois fixé au b de l'article L 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

3.7 Droit individuel à la formation et suspension du contrat de travail

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail, le salarié garde le bénéfice du droit individuel à la formation acquis.

Toutefois, la suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, interrompt l'acquisition du droit. Le droit est à nouveau ouvert dès la reprise du travail du salarié.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

3.8 Prise en charge financière

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut présenter une demande de prise en charge financière du droit individuel à la formation à l'OPCA-PL.

(1) *Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, selon lesquelles le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures et de cent vingt heures sur six d'ancienneté (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).*

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 :

- ➊ 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 ;
- ➋ les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Elles recouvrent, par exemple, les actions de formation rendues nécessaires par la stratégie de l'entreprise, l'évolution des métiers, l'évolution technologique, la restructuration de l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, elles peuvent conduire au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail, sans imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, ou de 4 % du forfait des salariés dont la durée est fixée en heures ou en jours annuels ;
- ➌ les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences. Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en tout ou en partie hors du temps de travail dans les limites déterminées par les dispositions légales. Les heures de formation, lorsqu'elles ont lieu en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue à l'article L 932-1 du code du travail. Cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. De plus, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit par écrit, avec le salarié, les engagements auxquels elle souscrit s'il suit la formation et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

5. Les dispositions financières

5.1 Employeur occupant moins de 10 salariés

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer, à compter du 1er janvier 2006, au financement des actions définies à l'article L 950-1 du code du travail une contribution égale à 0,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dispositions légales versées pendant l'année en cours.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA-PL dans les conditions suivantes :

- à hauteur de 0,15 % au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- à hauteur du solde au titre du " plan de formation ".

5.2 Employeur occupant au moins 10 salariés

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer tous les ans au financement des actions définies à l'article L 950-1 du code du travail une contribution minimale définie à l'article L 951-1 du code du travail.

A titre d'information, il est rappelé que cette contribution minimale est égale, au jour de la signature du présent accord, à 1,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dispositions légales versées pendant l'année en cours et est affectée à hauteur :

- de 0,20% au financement du congé individuel de formation ;
- de 0,50% au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- de 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 aux articles 51 et 52 ne font pas échec à l'application des dispositions de l'article L 951-1 (II, III) du code du travail concernant les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés (art L 951-1-II) et les employeurs, qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, au titre d'une année, pour la première fois l'effectif de 10 salariés ou de 20 salariés (art L 951-1-III).

6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

A titre d'information, les parties signataires rappellent la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales, géré par une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et dont la gestion opérationnelle a été déléguée à l'OPCA-PL sous la responsabilité de la présidence paritaire de ladite association.

La commission paritaire nationale de l'emploi fixera chaque année à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales les orientations, les priorités d'études et d'analyses. Elle examinera tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications.

La CPNE, mandatée par la commission mixte paritaire, transmettra tous les éléments nécessaires pour mener à bien cette mission.

7. L'entretien professionnel

7.1 Personnes concernées et objectifs

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise dans les conditions définies par l'employeur. (1)

Cet entretien a pour finalité :

- d'analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise qui l'emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment réglementaire, déontologique et économique) et de ses capacités d'évolution.

7.2 Mise en oeuvre

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié à une date fixée d'un commun accord.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers à la lumière des conclusions des travaux de l'observatoire évoqué à l'article 6 ci-dessus ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié, et de l'entreprise dans laquelle il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer ses qualifications ;
- l'identification des modifications dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les instances représentatives du personnel sont informées sur l'organisation des entretiens dans l'entreprise.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués ; une copie en sera remise au salarié.

(1) Afin de favoriser la 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.

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 initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

10. L'information des salariés et des employeurs

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 1er jour du mois suivant sa signature.

Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

12.2 Force obligatoire

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés en application des dispositions de l'article L 132-23 du code du travail.

12.3 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L 132-8 du code du travail.

En outre, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

GRILLES DES SALAIRES MINIMA

Avenant du 22 juin 2000 (1)

Salaires minima au 1er juillet 2000

Les salaires minimaux du personnel des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont relevés de 1 % au 1er juillet 2000.

COEFFICIENT	Salaire Horaire (en francs)	Salaire mensuel pour 169 heures (en francs)
100		
135	41.05	6.937,45
150	41.32	6.983,08
160	41.54	7.020,26
170	41.81	7.065,89
180	42.07	7.109,83
190	42.29	7.147,01
200	42.48	7.179,12
210	43.06	7.277,14
220	43.54	7.358,26
225	43.68	7.381,92
230	44.40	7.503,60
240	45.67	7.718,23
250	47.11	7.961,59
260	49.00	8.281,00
270	50.85	8.593,65
280	52.79	8.921,51
290	54.66	9.237,54
300	56.26	9.507,94
310	58.14	9.825,66
350	65.66	11.096,54
400	74.97	12.669,93
600	112.60	19.029,40
800	150.16	25.377,04

Le SMIC au 1er juillet 2000 est à 42,02F/horaire.

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, sans tenir compte des majorations pour heures supplémentaires.

Il est rappelé que cette prime doit figurer à part sur le bulletin de paie, qu'elle vient s'ajouter au salaire de base et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du salaire minimum.

(1) étendu par arrêté du 13 novembre 2000 et en vigueur au 1er juillet 2000.

Avenant du 7 juin 2001

(1)

Salaires minima au 1er juillet 2001

Lors de la réunion de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses de biologie médicale extrahospitaliers du 7 juin 2001, il a été convenu ce qui suit :

A- Les salaires minimaux du personnel des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers sont relevés comme suit au 1er juillet 2001, soit une augmentation de 1,50 % pour tous les coefficients, sauf les coefficients 230, 240 et 250 qui sont relevés de 2 %.

Coefficient	Salaire Horaire (en francs)	Salaire Mensuel pour 169 heures (en francs)
100		
135	41.67	7.042,23
150	41.94	7.087,86
160	42.16	7.125,04
170	42.44	7.172,36
180	42.70	7.216,30
190	42.92	7.253,48
200	43.12	7.287,28
210	43.71	7.386,99
220	44.19	7.468,11
225	44.34	7.493,46
230	45.29	7.654,01
240	46,58	7.872,02
250	48.05	8.120,45
260	49.74	8.406,06
270	51.61	8.722,09
280	53.58	9.055,02
290	55.48	9.376,12
300	57.10	9.649,90
310	59.01	9.972,69
350	66.64	11.262,16
400	76.09	12.859,21
500	95.19	16.087,11
600	114.29	19.315,01
800	152.41	25.757,29
SMIC au 1er juillet 2001 : 43,72 F/heure. Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.		

B - 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, sans tenir compte des majorations pour heures supplémentaires. Il est rappelé que cette prime doit figurer à part sur le bulletin de paie, qu'elle vient s'ajouter au salaire de base et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du salaire minimum.

(1) Texte non étendu

Accord du 22 novembre 2001

Salaires minima au 1er avril 2002

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra hospitaliers réunie le 22 novembre 2001, il a été décidé ce qui suit :

1. La compensation ARTT prévue dans l'accord de branche du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail est intégrée dans les salaires minima conventionnels par une augmentation de tous les salaires de la grille selon le calendrier ci-dessous :

- 5 % au 1er avril 2002
- le solde à parts égales au 1er janvier 2003 et au 1er janvier 2004.

2. La grille des salaires minima s'établit comme suit au 1er avril 2002 (1)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	COMPENSATION ARTT	SALAIRE pour 35 h/semaine ou 151,67 h/mois
135	6,67	61,94	1 073,58
150	6,71	62,83	1 080,54
160	6,75	62,44	1 086,21
170	6,79	63,58	1 093,42
180	6,84	62,70	1 100,12
190	6,87	63,82	1 105,79
200	6,90	64,42	1 110,94
210	6,99	65,97	1 126,14
220	7,08	64,69	1 138,51
225	7,10	65,51	1 142,37
230	7,25	67,24	1 166,85
240	7,46	68,62	1 200,08
250	7,70	70,09	1 237,95
260	7,96	74,21	1 281,50
270	8,26	76,88	1 329,67
280	8,58	79,10	1 380,43
290	8,88	82,55	1 429,38
300	9,14	84,86	1 471,12
310	9,45	87,05	1 520,33
350	10,67	98,59	1 716,91
400	12,18	113,03	1 960,37
500	15,24	141,01	2 452,46
600	18,29	170,51	2 944,55
800	24,39	227,44	3 926,67

SMIC horaire en vigueur depuis le 1er juillet 2001 = 6,67 euros.

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 du travail.

La compensation ARTT entre dans la base de calcul de la prime d'ancienneté (2)

Le salaire mensuel minimum des salariés dont l'horaire habituel n'a pas fait l'objet d'une réduction et qui ne bénéficient donc pas d'une prime ARTT, est revalorisé de 5 %.

Le salaire horaire minimum des salariés dont l'horaire a été réduit et qui bénéficient d'une prime ARTT, est augmenté de 5 % et leur compensation est réduite concomitamment à due concurrence. Leur salaire minimum mensuel n'est donc pas modifié par cet avenant.

(1) Grille étendu sous réserve du respect, d'une part, de l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 7 août 2002, art. 1er).

(2) Tiroir étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 7 août 2002, art. 1er).

Accord du 23 mai 2002

(1)

Salaires minima au 1er juillet 2002

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses de biologie médicale, réunie le 23 mai 2002, il a été décidé d'une augmentation des salaires minima de 2,5% au 1er juillet 2002.

Toutefois, la compensation ARTT restant de principe inchangé, et afin que les salariés ayant réduit leur temps de travail de 39 à 35 heures bénéficient d'une augmentation de 2,5% sur l'ensemble de la rémunération minimum conventionnelle y compris la compensation ARTT, l'augmentation du salaire horaire est portée à 2,65%.

La grille des salaires minima s'établit comme suit au 1er juillet 2002 :

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE 151,67h/mois	COMPENSATION ARTT	SALAIRE 151,67 h/mois pour les salariés passés de 39 heures à 35 heures avant le 01/04/02
135	6,85	1 038,94	61,94	1 100,88
150	6,89	1 045,01	62,83	1 107,84
160	6,93	1 051,07	62,44	1 113,51
170	6,97	1 057,14	63,58	1 120,72
180	7,02	1 064,72	62,70	1 127,42
190	7,05	1 069,27	63,82	1 133,09
200	7,08	1 073,82	64,42	1 138,24
210	7,18	1 088,99	65,97	1 154,96
220	7,27	1 102,64	64,69	1 167,33
225	7,29	1 105,67	65,51	1 171,18
230	7,44	1 128,42	67,24	1 195,66
240	7,66	1 161,79	68,62	1 230,41
250	7,90	1 198,19	70,09	1 268,28
260	8,17	1 239,14	74,21	1 313,35
270	8,48	1 286,16	76,88	1 363,04
280	8,81	1 336,21	79,10	1 415,31
290	9,12	1 383,23	82,55	1 465,78
300	9,38	1 422,66	84,86	1 507,52
310	9,70	1 471,20	87,05	1 558,25
350	10,95	1 660,79	98,59	1 759,38
400	12,50	1 895,88	113,03	2 008,91
500	15,64	2 372,12	141,01	2 513,13
600	18,77	2 846,85	170,51	3 017,36
800	25,04	3 797,82	227,44	4 025,26

Aucun salaire réel ne peut être inférieur au SMIC. A titre indicatif, SMIC en vigueur au 1er juillet 2002 : 6,83 euros.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum conventionnel du coefficient de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail. La compensation ARTT entre dans la base de calcul de la prime d'ancienneté. La prime d'ancienneté des salariés dont le salaire minimum conventionnel serait inférieur au SMIC, doit être calculée sur la valeur du SMIC et non sur celle du salaire minimum.

(1) Dispositions étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 qui instituent, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 26 novembre 2002, art. 1^{er}).

Accord du 30 janvier 2003

(1)

Salaires minima au 1er janvier 2003

Il a été convenu ce qui suit :

1. Comme il était convenu par l'accord étendu du 7 août 2002, la compensation ARTT prévue dans l'accord de branche du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail est intégrée dans les salaires minima conventionnels par une augmentation de tous les salaires de la grille selon le calendrier ci-dessous :

- 5 % au 1er avril 2002
- le solde à parts égales au 1er janvier 2003 et au 1er janvier 2004.

2. La grille des salaires minima s'établit comme suit au 1er janvier 2003 :

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE 151,67 h/mois	COMPENSATION ARTT (pour les salariés passés de 39 h à 35 h avant le 01/04/02) (chiffres donnés à titre d'exemple)	SALAIRE garanti pour les salariés ayant réduit leur temps de travail de 169 heures à 151,67 heures
135	7.19	1.090,51	30.09	1.120,60
150	7.23	1.096,57	30.98	1.127,55
160	7.28	1.104,16	30.59	1.134,75
170	7.32	1.110,22	31.73	1.141,95
180	7.37	1.117,81	30.85	1.148,66
190	7.40	1.122,36	31.97	1.154,33
200	7.43	1.126,91	32.57	1.159,48
210	7.54	1.143,59	32.60	1.176,19
220	7.63	1.157,24	31.32	1.188,56
225	7.65	1.160,28	32.14	1.192,42
230	7.81	1.184,54	33.87	1.218,41
240	8.04	1.219,43	33.73	1.253,16
250	8.30	1.258,86	33.69	1.292,55
260	8.58	1.301,33	36.29	1.337,62
270	8.90	1.349,86	38.96	1.388,82
280	9.25	1.402,95	39.66	1.442,61
290	9.58	1.453,00	41.60	1.494,60
300	9.85	1.493,95	42.39	1.536,34
310	10.19	1.545,52	43.07	1.588,59
350	11.50	1.744,21	48.54	1.792,75
400	13.13	1.991,43	55.40	2.046,83
500	16.42	2.490,42	69.73	2.560,15
600	19.71	2.989,42	85.58	3.075,00
800	26.29	3.987,40	113.69	4.101,09

SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2002 : 6,83 Euros

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 du travail.

La compensation ARTT entre dans la base de calcul de la prime d'ancienneté.

Le salaire mensuel minimum des salariés, dont l'horaire habituel n'a pas fait l'objet d'une réduction et qui ne bénéficient donc pas d'une prime ARTT, est revalorisé de 5 %.

(1) Etendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 modifié instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 30 juillet 2003, art. 1er).

Grille au 1er Janvier 2004

Salaires minima au 1er janvier 2004

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra hospitaliers réunie le 22 novembre 2001, il a été décidé ce qui suit :

La compensation ARTT prévue dans l'accord de branche du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail est intégrée dans les salaires minima conventionnels par une augmentation de tous les salaires de la grille selon le calendrier ci-dessous :

- 5 % au 1er avril 2002
- le solde à parts égales au 1er janvier 2003 et au 1er janvier 2004.

La grille des salaires minima s'établit comme suit au 1er janvier 2004 :

COEFFICIENT	Salaire horaire	Salaire Mensuel pour 151,67 heures	COEFFICIENT	Salaire horaire	Salaire Mensuel pour 151,67 heures
135	7.388	1.120,60	250	8.522	1.292,55
150	7.434	1.127,55	260	8.819	1.337,62
160	7.482	1.134,75	270	9.157	1.388,82
170	7.529	1.141,95	280	9.511	1.442,61
180	7.573	1.148,66	290	9.854	1.494,60
190	7.611	1.154,33	300	10.129	1.536,34
200	7.645	1.159,48	310	10.474	1.588,59
210	7.755	1.176,19	350	11.820	1.792,75
220	7.837	1.188,56	400	13.495	2.046,83
225	7.862	1.192,42	500	16.880	2.560,15
230	8.033	1.218,41	600	20.274	3.075,00
240	8.262	1.253,16	800	27.040	4.101,09

- SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2003 : 7,19 Euros
- 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 du travail.

Avenant du 5 mai 2004
(1)

Salaires minima au 1er Juillet 2004

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra hospitaliers réunie le 5 mai 2004, il a été décidé une augmentation de salaires modulée selon les coefficients.

COEFFICIENT	Salaires horaires	Salaires Pour 35 heures/semaine Ou 151,67 heures/mois
135	7,610	1 154,27
150	7,657	1 161,35
160	7,706	1 168,75
170	7,755	1 176,20
180	7,801	1 183,15
190	7,839	1 189,00
200	7,874	1 194,30
210	7,988	1 211,50
220	8,158	1 237,30
225	8,296	1 258,30
230	8,435	1 279,30
240	8,704	1 320,20
250	8,978	1 361,70
260	9,247	1 402,50
270	9,519	1 443,70
280	9,797	1 485,90
290	10,150	1 539,40
300	10,434	1 582,50
310	10,789	1 636,30
350	12,175	1 846,60
400	13,900	2 108,23
500	17,386	2 636,95
600	20,883	3 167,25
800	27,851	4 224,12

Smic en vigueur depuis le 1er Juillet 2004 : 7,61 €.

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.

(1) Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 18 novembre 2004, art. 1er).

Accord du 1er décembre 2004
(1)

Salaires minima au 1er Février 2005

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra hospitaliers réunie le 1er décembre 2004, il a été décidé une augmentation de salaires modulée selon les coefficients.

COEFFICIENT	Salaire horaire (2)	Salaire Pour 35 heures/semaine Ou 151,67 heures/mois
135	7,699	1 167,71
150	7,744	1 174,53
160	7,789	1 181,36
170	7,834	1 188,18
180	7,880	1 195,16
190	7,925	1 201,98
200	7,970	1 208,81
210	8,068	1 223,67
220	8,342	1 265,23
230	8,616	1 306,79
240	8,890	1 348,35
250	9,164	1 389,90
260	9,438	1 431,46
270	9,712	1 473,02
280	9,986	1 514,58
290	10,260	1 556,13
300	10,561	1 601,79
310	10,909	1 654,57
350	12,303	1 866,00
400	14,039	2 129,30
500	17,560	2 663,33
600	21,091	3 198,92
800	28,129	4 266,33
225 (*)	8,470 (*)	1 284,64 (*)

(*) Coefficient n'existant plus depuis la nouvelle réglementation sur le diplôme minimum requis pour la qualification

(1) Texte non étendu

(2) Smic en vigueur depuis le 1er Juillet 2004 : 7,61 euros

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 12 mai 2005

Rémunérations minimales au 1er juillet 2005

Étendu par arrêté du 18 juillet 2006 – JORF 01 Août 2006

Lors de la commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra hospitaliers réunie le 12 mai 2005, il a été décidé une augmentation de salaires modulée selon les coefficients :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE pour 35h/ semaine ou 151,67heures/ mois
PERSONNEL D'ENTRETIEN		
135	8,087	1.226,56
150	8,114	1.230,65
160	8,140	1.234,59
170	8,178	1.240,36
180	8,195	1.242,94
200	8,249	1.251,13
PERSONNEL DE SECRETARIAT		
210	8,229	1.248,09
220	8,509	1.290,56
230	8,788	1.332,88
250	9,347	1.417,66
260	9,627	1.460,13
270	9,906	1.502,44
PERSONNEL TECHNIQUE		
TECHNICIEN C		
240	9,068	1.375,34
TECHNICIEN B		
240	9,068	1.375,34
250	9,347	1.417,66
270	9,906	1.502,44
280	10,186	1.544,91
290	10,465	1.587,23
TECHNICIEN A		
300	10,772	1.633,79
310	11,127	1.687,63
350	12,549	1.903,31
CADRES		
400	14,320	2.171,91
500	17,911	2.716,56
600	21,513	3.262,88
800	28,692	4.351,72

SMIC en vigueur au 1^{er} juillet 2005 : 8,03 €

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 31 mars 2006

Rémunérations minimales au 1er juillet 2006

Étendu par arrêté du 20 juillet 2006 JORF 1er août 2006

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers réunie le 31 mars 2006, il a été décidé une augmentation des salaires de 2,5 %.

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE pour 35h/ semaine ou 151,67heures/ mois
PERSONNEL D'ENTRETIEN		
100	8,261 (*)	1.253,02
135	8,289	1.257,19
150	8,317	1.261,44
160	8,343	1.265,44
170	8,382	1.271,30
180	8,400	1.274,03
200	8,455	1.282,37
PERSONNEL DE SECRETARIAT		
210	8,435	1.279,34
220	8,722	1.322,87
230	9,008	1.366,24
250	9,581	1.453,15
260	9,868	1.496,68
270	10,154	1.540,06
PERSONNEL TECHNIQUE		
TECHNICIEN C		
240	9,295	1.409,77
TECHNICIEN B		
240	9,295	1.409,77
250	9,581	1.453,15
270	10,154	1.540,06
280	10,441	1.583,59
290	10,727	1.626,96
TECHNICIEN A		
300	11,041	1.674,59
310	11,405	1.729,80
350	12,863	1.950,93
CADRES		
400	14,678	2.226,21
500	18,359	2.784,51
600	22,051	3.344,48
800	29,409	4.460,46

SMIC horaire en vigueur depuis 1er juillet 2006 : 8,27 Euros.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 20 Juin 2007

Rémunérations minimales au 1er juillet 2007

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 20 juin 2007, il a été décidé une augmentation des salaires de 2 %.

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine 0u 151,67 heures/mois
---------------------	------------------------	--

PERSONNEL D'ENTRETIEN

100	8,426	1 278,00
135	8,455	1 282,37
150	8,483	1 286,61
160	8,510	1 290,71
170	8,540	1 295,26
180	8,568	1 299,51
200	8,624	1 308,00

PERSONNEL DE SECRETARIAT

210	8,604	1 304,97
220	8,896	1 349,26
230	9,188	1 393,54
250	9,773	1 482,27
260	10,065	1 526,56
270	10,357	1 570,85

PERSONNEL TECHNIQUE

Technicien C

240	9,481	1 437,98
-----	-------	----------

Technicien B

240	9,481	1 437,98
250	9,773	1 482,27
270	10,358	1 571,00
280	10,650	1 615,29
290	10,941	1 659,42

Technicien A

300	11,262	1 708,11
310	11,633	1 764,38
350	13,120	1 989,91

CADRES

400	14,972	2 270,80
500	18,726	2 840,17
600	22,492	3 411,36
800	29,997	4 549,64

Smic horaire en vigueur depuis le 1^{er} Juillet 2007 : 8,44 €

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 18 Juin 2008

Rémunérations minimales au 1er juillet 2008

Lors de la Commission Mixte Paritaire de la Convention Collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 18 juin 2008, il a été décidé une augmentation des salaires de 3,5 % jusqu'au coefficient 350 inclus et 2,5 % pour les coefficients suivants.

PERSONNEL D'ENTRETIEN

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
135	8,751	1.327,22
150	8,780	1.331,70
160	8,808	1.335,86
170	8,839	1.340,60
180	8,868	1.344,99
200	8,926	1.353,80

PERSONNEL DE SECRETARIAT

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
210	8,905	1.350,60
220	9,208	1.396,55
230	9,510	1.442,34
250	10,115	1.534,09
260	10,418	1.580,04
270	10,720	1.625,84

PERSONNEL INFORMATIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
210	8,905	1.350,60
220	9,208	1.396,55
230	9,510	1.442,34
240	9,813	1.488,30
250	10,115	1.534,09
260	10,418	1.580,04
270	10,720	1.625,84
280	11,023	1.671,79
290	11,324	1.717,59

PERSONNEL QUALITIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
240	9,813	1.488,30
250	10,115	1.534,09
260	10,418	1.580,04
270	10,720	1.625,84
280	11,023	1.671,79
290	11,324	1.717,59

PERSONNEL INFIRMIER : Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, **coefficent augmenté de 10 points**

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
250	10,115	1.534,09
260	10,418	1.580,04
270	10,720	1.625,84

PERSONNEL TECHNIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
Technicien C		
240	9,813	1.488,30
Technicien B		
240	9,813	1.488,30
250	10,115	1.534,09
270	10,720	1.625,84
280	11,023	1.671,79
290	11,324	1.717,59
Technicien A		
300	11,656	1.767,86
310	12,040	1.826,15
350	13,579	2.059,60

PERSONNEL CADRE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
400	15,346	2.327,50
500	19,194	2.911,20
600	23,054	3.496,65
800	30,747	4.663,41

Tutorat (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

Coefficient de référence 100 : 1.322,73 € pour 151,67 heures par mois.

Prime d'ancienneté

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 Juillet 2009
(JORF n°0264 du 14 Novembre 2009 - Arrêté du 5 Novembre 09)

Rémunérations minimales au 1er juillet 2009

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	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
135	8,838	1.340,49
150	8,868	1.345,02
160	8,896	1.349,22
170	8,927	1.354,00
180	8,957	1.358,44
200	9,015	1.367,34

PERSONNEL DE SECRETARIAT

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
210	8,994	1.364,10
220	9,300	1.410,51
230	9,605	1.456,77
250	10,216	1.549,43
260	10,522	1.595,85
270	10,827	1.642,10

PERSONNEL INFORMATIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
210	8,994	1.364,10
220	9,300	1.410,51
230	9,605	1.456,77
240	9,911	1.503,18
250	10,216	1.549,43
260	10,522	1.595,85
270	10,827	1.642,10
280	11,133	1.688,51
290	11,438	1.734,76

PERSONNEL QUALITIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
240	9,911	1.503,18
250	10,216	1.549,43
260	10,522	1.595,85
270	10,827	1.642,10
280	11,133	1.688,51
290	11,438	1.734,76

PERSONNEL INFIRMIER : Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, **coefficent augmenté de 10 points**

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
250	10,216	1.549,43
260	10,522	1.595,85
270	10,827	1.642,10

PERSONNEL TECHNIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
Technicien C		
240	9,911	1.503,18
Technicien B		
240	9,911	1.503,18
250	10,216	1.549,43
270	10,827	1.642,10
280	11,133	1.688,51
290	11,438	1.734,76
Technicien A		
300	11,773	1.785,54
310	12,161	1.844,41
350	13,715	2.080,19

PERSONNEL CADRE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
400	15,500	2.350,85
500	19,386	2.940,32
600	23,285	3.531,62
800	31,055	4.710,05

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 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Coefficient de référence

Coefficient de référence 100 : 1.335,96 € pour 151,67 heures par mois.

Prime d'ancienneté

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.

Smic horaire au 1^{er} juillet 2009 : 8,82 €

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 Juillet 2009

Rémunérations minimales au 1er Janvier 2010

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	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
135	8,882	1.347,19
150	8,912	1.351,74
160	8,940	1.355,97
170	8,972	1.360,77
180	9,001	1.365,23
200	9,060	1.374,17

PERSONNEL DE SECRETARIAT

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
210	9,039	1.370,92
220	9,346	1.417,57
230	9,653	1.464,05
250	10,267	1.557,18
260	10,574	1.603,82
270	10,881	1.650,31

PERSONNEL INFORMATIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
210	9,039	1.370,92
220	9,346	1.417,57
230	9,653	1.464,05
240	9,960	1.510,70
250	10,267	1.557,18
260	10,574	1.603,82
270	10,881	1.650,31
280	11,188	1.696,95
290	11,495	1.743,44

PERSONNEL QUALITIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
240	9,961	1.510,78
250	10,267	1.557,18
260	10,574	1.603,82
270	10,881	1.650,31
280	11,188	1.696,95
290	11,495	1.743,44

PERSONNEL INFIRMIER : Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, **coefficent augmenté de 10 points**

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
250	10,267	1.557,18
260	10,574	1.603,82
270	10,881	1.650,31

PERSONNEL TECHNIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
Technicien C		
240	9,961	1.510,78
Technicien B		
240	9,961	1.510,78
250	10,267	1.557,18
270	10,881	1.650,31
280	11,188	1.696,95
290	11,495	1.743,44
Technicien A		
300	11,831	1.794,47
310	12,221	1.853,63
350	13,784	2.090,60

PERSONNEL CADRE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
400	15,577	2.362,60
500	19,483	2.955,02
600	23,401	3.549,27
800	31,210	4.733,60

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

Coefficient de référence 100 : 1.342,64 € pour 151,67 heures par mois.

Prime d'ancienneté

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.

Smic horaire 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 18 Mars 2010

Rémunérations minimales au 1er Avril 2010

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 H / 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 SECRETARIAT

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / 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 INFORMATIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
210	9,120	1.383,23
220	9,431	1.430,40
230	9,739	1.477,11
240	10,051	1.524,44
250	10,359	1.571,15
260	10,670	1.618,32
270	10,980	1.665,34
280	11,290	1.712,35
290	11,598	1.759,07

PERSONNEL QUALITIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / 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 : Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, **coefficent augmenté de 10 points**

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / mois
250	10,359	1.571,15
260	10,671	1.618,32
270	10,980	1.665,34

PERSONNEL TECHNIQUE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / 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
310	12,331	1.870,24
350	13,908	2.109,43

PERSONNEL CADRE

Coefficients	Salaire Horaire	Salaire pour 35 H / semaine Ou 151,67 H / 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

Coefficient de référence 100 : 1.354,72 € pour 151,67 heures par mois.

Prime d'ancienneté

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.

Smic horaire 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.

DOSSIER SPECIAL



INSTITUTION DE PRÉVOYANCE DU
GROUPE MORNAY

Accord du 30 Janvier 2008 relatif au régime de prévoyance

La commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers a entendu, en réunion plénière du 17 octobre 2007, le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés cadres et non cadres auprès de l'institution de prévoyance du Groupe Mornay (IPGM)

Elle décide par référence à l'avenant du 22 novembre 2001 signé par les partenaires sociaux, de prolonger la désignation de l'IPGM en tant qu'organisme de prévoyance gestionnaire pour une durée de **5 ans à compter du 1er janvier 2008**.

Convention Collective des Laboratoires
d'analyses médicales extra-hospitaliers

Plan Général

Régime de Prévoyance du personnel cadre et assimilé cadre

- Résumé des garanties

Demande de règlement de prestations

- Maladie—Chirurgie—Maternité
- Incapacité de travail—Invalidité

Frais de santé : résumé des garanties

- Garantie facultative de base
- Garantie surcomplémentaire Labo +

Retraite complémentaire Agirc et Arrco

- Formulaire d'adhésion
- Conditions générales de cotisations
- Formulaire de demande d'adhésion ou de modification du régime de prévoyance
- Nature et niveau des garanties

Les chiffres clés

**Régime de prévoyance du personnel cadre et assimilé cadre
Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers**

GÉNÉRALITÉS

Origine du régime

En application des dispositions de l'avenant du 1^{er} juillet 1993 à la CCN du 3 février 1978, les laboratoires d'analyses médicales doivent affilier leur personnel cadre et assimilé au régime de prévoyance professionnel géré par l'IPGM.

Cet avenant a été rendu obligatoire pour tous les laboratoires par arrêté d'extension du 4 février 1994 (J.O. du 15.02.1994).

Nature des garanties

- Décès et invalidité absolue et définitive,
- Décès par accident,
- Incapacité de travail - invalidité,
- Congé de maternité.

Bénéficiaires

Les garanties précitées sont applicables à l'ensemble du personnel cadre et assimilé.

Traitements de base global

Le traitement de base est égal à la rémunération brute globale réellement perçue par l'assuré au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité ayant précédé celui pendant lequel s'est produit son décès ou son arrêt de travail.

La rémunération précitée qui comprend l'ensemble des gratifications ou éléments variables du salaire est celle qui est déclarable à l'administration fiscale par l'employeur.

Le traitement de base est limité dans tous les cas à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale. Il comprend :

- la « tranche TA » : rémunération limitée au plafond de la Sécurité sociale,
- la « tranche TB » : rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Revalorisation

Les prestations servies en cas de maladie de longue durée ou d'invalidité sont revalorisées sur décision du Conseil d'administration de l'institution.

Terme de l'assurance

Les garanties cessent automatiquement :

- au 60^e anniversaire de l'assuré en cas d'invalidité,
- à la date à laquelle l'assuré quitte le service de l'entreprise (sauf par suite de maladie ou d'accident faisant jouer la clause « maintien des garanties » définie ci-après).

Il est toutefois précisé que si une entreprise cesse son activité et qu'il n'y a pas de successeur économique ou juridique, les prestations en cours de service sont maintenues et peuvent être revalorisées.

Maintien des garanties

Le participant qui se trouve dans les conditions requises pour le service des indemnités incapacité de travail - invalidité, continue à bénéficier des garanties tant qu'il perçoit de la Sécurité sociale des prestations « espèces » au titre de la maladie, la maladie de longue durée, ou l'invalidité.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date d'entrée en jouissance d'une retraite servie par une institution régie par le décret du 8 juin 1946,
- lors du décès de l'assuré,
- au plus tard au 60^e anniversaire de l'assuré en cas d'invalidité.

Cotisations

Elles sont fixées à :

- 2,50 % de TA.
- 3,60 % de TB.

Elles se répartissent comme suit :

- Employeur :
2,10 % TA et 2,16 % TB.
- Salarié :
0,40 % TA et 1,44 % TB.

GARANTIES

Garantie Décès par maladie

Un capital variable selon les charges de famille de l'assuré décédé est attribué au bénéficiaire désigné.

Le montant de ce capital est exprimé en pourcentage du traitement de base.

- Célibataire, veuf ou divorcé, sans personne à charge : 270 %.
- Marié ou célibataire, veuf ou divorcé avec une personne à charge : 300 %.
- Majoration par personne à charge : 90 %.

Garantie Décès par accident

Si le décès de l'assuré résulte d'un accident, il est versé un capital supplémentaire égal à celui prévu en cas de décès par maladie.

Garantie Invalidité absolue et définitive

Le capital garanti en cas de décès par maladie est versé par anticipation à l'assuré, âgé de moins de 60 ans si celui-ci est classé invalide de 3^e catégorie par la Sécurité sociale.

Ce capital lui est versé en 12 mensualités.

Garantie Incapacité de travail - Invalidité

Des indemnités journalières sont versées à l'assuré en complément et aussi longtemps que celles de la Sécurité sociale.

Le montant de ces indemnités est égal à 40 % de TA et 90 % de TB.

Elles sont versées à partir du :

- 4^e jour d'arrêt de travail après un an de présence dans le laboratoire,
- 11^e jour d'arrêt de travail si moins d'un an de présence dans le laboratoire.

Congé de maternité

En cas de maternité d'une assurée, il lui est versé pendant la durée du congé légal de maternité une indemnité égale à 100 % de son salaire, sous déduction des prestations servies par la Sécurité sociale.

DEMANDE DE RÈGLEMENT DE PRESTATIONS « Maladie – Chirurgie – Maternité »

À renvoyer accompagnée des justificatifs (voir au verso),

au service Prestations prévoyance, à l'adresse indiquée ci-dessus à gauche.

À remplir par le participant

Nom et prénom (M., Mme, Mlle) : _____

né(e) le : _____ Adresse (n° et rue) : _____

Code postal : _____ Ville : _____

N° S.S. ou d'un régime d'assurance obligatoire : _____

clé

Centre S.S. : _____

Règlement par : virement bancaire (*joindre un relevé d'identité bancaire*)
 virement postal (*joindre un relevé d'identité postal*)

Attestation de présence à remplir obligatoirement par l'employeur

(Attention : l'absence de l'un des renseignements ci-dessous provoquerait le retour du dossier)

L'entreprise (raison sociale) : _____

adresse : _____

n° d'entreprise ⁽¹⁾ : _____

caisse concernée : _____

certifie que le salarié : _____

entré dans l'entreprise le : _____

est toujours présent

en qualité de ⁽²⁾ : _____

coefficient : _____

population prévoyance ⁽³⁾ : _____

a quitté son emploi le : _____

motif du départ : démission retraite

fin de contrat (CDD) décès

autre : _____

Profession Laboratoires d'analyses médicales :

Coefficient de fonction _____

Profession pharmaceutique :

Coefficient de fonction _____

Thèse soutenue : oui non

Date : _____

Cachet et signature de l'employeur :

ACGME : Association de retraite des Cadres du Groupe Mornay Europe / institution de retraite complémentaire régie par le code de la Sécurité sociale / membre de l'Agirc.

CGIS : Caisse Générale Interprofessionnelle de retraite pour Salariés / institution de retraite complémentaire régie par le code de la Sécurité sociale / membre de l'Arrco.

IPGM : Institution de Prévoyance du Groupe Mornay / institution mixte de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale.

CIRCO PRÉVOYANCE / institution mixte de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale.

APGME : Association de Prévoyance du Groupe Mornay Europe / association loi 1901.

MORNAY MUTUELLE / mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité.

(1) Il s'agit du numéro figurant sur vos bordereaux de cotisations dans la rubrique : « Référence facture ».

(2) Indiquer la qualification : Ouvrier - Mensuel - Apprenti - Travailleur à domicile - Agent de maîtrise assimilé cadre - Cadre - Cadre supérieur.

(3) Il s'agit du code figurant sur votre bordereau de cotisation, en regard du libellé correspondant à la catégorie de personnel concerné.

■ Impératif

Joindre vos justificatifs

Consultations - Visites médicales

- Une photocopie de la feuille de maladie, si dépassement d'honoraires.

Chirurgie - Hospitalisation médicale ou chirurgicale

Séjours en sanatorium ou préventorium - Cures thermales

- Note acquittée des frais engagés ou facture de l'établissement hospitalier mentionnant les sommes versées par la Sécurité sociale et, le cas échéant, le coefficient de l'acte opératoire.
- Ticket modérateur avec indication du pourcentage restant à la charge de l'assuré.

Prothèse dentaire

- Prise en charge par la Sécurité sociale : note acquittée des frais engagés indiquant la codification des travaux effectués.
- Non-prise en charge par la Sécurité sociale. Dans ce cas, joindre obligatoirement la notification de refus de cet organisme et la facture détaillée du chirurgien-dentiste.
- Feuille d'entente préalable portant la décision de notre organisme pour des frais engagés supérieurs à 3 050 €.

Optique

- Lunettes : facture indiquant d'une part les frais de monture et d'autre part, ceux des verres et photocopie de la feuille de maladie mentionnant la somme réglée au praticien.
- Lentilles cornéennes : la facture et la photocopie de la notification de refus de la Sécurité sociale.

Prime de naissance

- Un bulletin de naissance de l'enfant né viable ou une copie certifiée conforme du livret de famille. À noter : tous les frais remboursés par la Sécurité sociale sous le risque « Maternité » sont exclus.

Frais d'obsèques

- Factures originales et acquittées des frais engagés.
- Une copie certifiée conforme du livret de famille mentionnant le décès ou un extrait d'acte de décès.
- Sur papier libre, coordonnées du bénéficiaire du règlement (nom, prénom, adresse, relevé d'identité postal ou bancaire).

Limitation aux frais réels

En tout état de cause, l'ensemble des remboursements effectués par la Sécurité sociale, par tout autre organisme (mutuelle, etc.) et par le Groupe Mornay est limité aux frais réellement engagés, au niveau de chaque acte.

Si vous êtes amené à demander en même temps des prestations au titre des garanties « Maladie - Chirurgie - Maternité » et « Incapacité de travail », il vous appartient de compléter, en plus du présent document, une demande de prestations « Incapacité de travail - Invalidité » et de joindre les photocopies des bordereaux de la Sécurité sociale comportant le paiement des indemnités journalières.

■ Important

Toute réclamation relative à un paiement doit nous être adressée dans le délai d'un mois, accompagnée de l'original de notre bordereau de règlement correspondant.
Aucune réclamation ne pourra être honorée si elle ne remplit pas ces deux conditions.

L'envoi à notre organisme de la présente demande n'implique pas automatiquement un droit quelconque à des prestations.

DEMANDE DE RÈGLEMENT DE PRESTATIONS

« Incapacité de travail - Invalidité »

Entreprise (raison sociale) : _____

Adresse : no : _____ rue : _____

Code postal : _____ Ville : _____

N° d'entreprise (1) : _____ N° Siret : _____

Nom et prénom : M. Mme Mlle _____

Né(e) le : _____

Adresse : no : _____ rue : _____

Code postal : _____ Ville : _____

N° de Séc. soc. ou d'un régime d'assurance obligatoire : _____

CDI entré(e) le : _____

CDD du : _____ au _____

Est toujours présent(e) : OUI NON

Date de rupture du contrat de travail : _____ Motif : _____

Date de l'arrêt de travail : _____

Maladie Accident de travail Accident de trajet Accident de la vie privée

Maternité Cure thermale Hospitalisation (joindre le bulletin d'hospitalisation)

Date de reprise d'activité : _____ Mi-temps thérapeutique : OUI NON

Qualification à la date de l'arrêt de travail (2) : _____

Non cadre Assimilé cadre Cadre Cadre supérieur autre : _____

Coefficient : _____ depuis le : _____

Pour le personnel de pharmacie : thèse soutenue : OUI le : _____ NON

ATTESTATION DE SALAIRES (en euros)

Indiquer le **salaire perçu** au cours des **douze derniers mois** civils de pleine activité précédant l'arrêt de travail, y compris les éléments variables (3) :

Exercice	Mois	Montant brut	Éléments variables
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Indiquer le **salaire mensuel d'activité** pour la période d'arrêt de travail (4) :

Exercice	Mois	Montant brut
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Exercice	Mois	Montant net
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

(1) Il s'agit du numéro figurant sur vos bordereaux de cotisations dans la rubrique : « Référence facture ».

(2) Indiquer la qualification : Ouvrier - Mensuel - Apprenti - Travailleur à domicile - Agent de maîtrise assimilé cadre - Cadre - Cadre supérieur.

(3) Si l'assuré(e) a moins d'un mois de présence, indiquer le salaire d'embauche.

(4) Si l'arrêt se prolonge, nous informer des évolutions du salaire d'activité pour nous permettre d'actualiser le calcul.

Date : _____

Cachet et signature de l'employeur :

IMPÉRATIF

Joindre vos justificatifs

à l'appui de la présente déclaration :

- Employeurs multiples : attestations de salaires des autres employeurs pour la même période de référence.
- Maladie de longue durée (Article L.293) : photocopie de la notification de la décision délivrée par la Sécurité sociale.
- Invalidité : photocopie de la notification de l'attribution définitive de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale.
- Si le participant fait toujours partie de l'effectif de l'entreprise : relevé d'identité bancaire de l'employeur.
- Rupture du contrat de travail :
 - photocopie du certificat de travail précisant la date à laquelle a eu lieu la rupture, cette date devant tenir compte éventuellement des congés payés et du préavis.
 - relevé d'identité bancaire du participant.

et lors de chaque demande de remboursement :

- Photocopies du (ou des) bordereau(x) d'ordonnancement de la Sécurité sociale laissant apparaître la nature des prestations et la période indemnisée.
- Si vous reprenez une activité à temps partiel pour raison médicale : attestation de l'employeur mentionnant, mois par mois, le salaire brut correspondant à votre activité à temps partiel et celui qui vous aurait été versé en cas de travail à temps complet.

Si vous êtes amené à demander en même temps des prestations au titre des garanties « Maladie - Chirurgie - Maternité » et « Incapacité de travail », il vous appartient de compléter en plus du présent document, une demande de règlement de prestations « Maladie - Chirurgie - Maternité » et de joindre les originaux des bordereaux de la Sécurité sociale.

IMPORTANT

Déclaration tardive

Toute demande formulée en dehors des délais fixés contractuellement ne pourra donner lieu à aucun règlement.



INSTITUTION DE PRÉVOYANCE
DU GROUPE MORNAY

INSTITUTION MIXTE DE PRÉVOYANCE
RÉGIE PAR LE CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
AGRÉÉE PAR A.M. DU 27.12.1983

Tour Mornay
5 à 9 rue Van Gogh
75591 Paris Cedex 12
Tél. 01 40 02 80 80
Télécopie : 01 40 02 83 82
www.groupemornay.com

SECTION
LABORATOIRES
D'ANALYSES MÉDICALES

PERSONNEL
CADRE, ASSIMILÉ CADRE
ET NON CADRE

Cette garantie prévoit le versement de prestations complémentaires de celles de la Sécurité sociale.

Les prestations servies sont calculées en fonction des remboursements, effectués par le régime général sur la base de son tarif de convention ou sous forme d'indemnité forfaitaire (maternité et adoption).

Cette garantie s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres de l'entreprise.

Bénéficiaires

Cette garantie couvre :

- l'assuré,
- le conjoint de l'assuré, s'il bénéficie des prestations de la Sécurité sociale au titre d'ayant droit de ce dernier,
- les enfants de l'assuré à sa charge ou à celle du conjoint au sens de l'article L.313-3 du Code de la Sécurité sociale ou qui, âgés de 18 à 20 ans, suivent des cours de formation rémunérés, dans le cadre de la loi sur l'emploi des jeunes,
- le concubin non salarié et les enfants de celui-ci s'ils sont considérés par la Sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré,
- le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité (PACS) s'il est considéré par la Sécurité sociale comme ayant droit de l'assuré.

FRAIS DE SANTÉ

Garantie facultative de base

Garantie surcomplémentaire Labo +

RÉSUMÉ DES GARANTIES

Cotisations

Garantie facultative de base

0,80 % des salaires bruts,
+ 0,70 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Garantie supplémentaire Labo +

0,30 % du plafond annuel de la Sécurité sociale
(par salariés).

Prestations

Les prestations servies à un assuré pour lui-même ou sa famille par l'IPGM, la Sécurité sociale et éventuellement par d'autres organismes de prévoyance, ne peuvent en aucun cas dépasser, pour chaque acte, les frais réellement engagés dans les limites définies ci-après.

**GARANTIE
FRAIS DE SANTÉ
DE BASE**

NATURE DES FRAIS	MONTANT DE LA PRESTATION
Honoraires médicaux - Consultations - visites	100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽¹⁾
Frais pharmaceutiques	100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽¹⁾
Honoraires chirurgicaux - Actes de chirurgie - Actes d'anesthésie - Actes techniques médicaux - Actes d'obstétrique	21 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽²⁾
Hospitalisation - Frais de séjour • Groupe homogène de séjour • Chambre particulière • Forfait hospitalier	100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽¹⁾ 1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale Prise en charge intégrale ⁽³⁾
Analyses médicales	100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽¹⁾
Auxiliaires médicaux	100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽¹⁾
Radiologie	100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽¹⁾
Échographie	91 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽¹⁾
Dentaire • Soins dentaires • Prothèses dentaires remboursées ou non remboursées par la Sécurité sociale • Traitement orthodontique remboursé ou non remboursé par la Sécurité sociale	28 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽²⁾ 165 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽²⁾ 165 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽²⁾
Frais d'optique remboursés par la Sécurité sociale • Par verre • Monture • Lentilles correctrices remboursées ou non remboursées par la Sécurité sociale, jetables ou non jetables	50 € 30 € 130 € la paire par an et par bénéficiaire
Frais d'orthopédie - appareillage Prothèses autres que dentaires	65 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽²⁾
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	18 € par jour dans la limite des frais réels engagés
Prime de maternité ou d'adoption par enfant	305 €
Autres soins et traitements Indemnité de déplacement - Frais de transport	25 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ⁽²⁾

(1) Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale aux taux de remboursement en vigueur au 1^{er} janvier 2006.

(2) En complément des prestations versées par cet organisme.

(3) Dans la limite de 16 € (12 € en cas d'hospitalisation en milieu psychiatrique) au 1^{er} janvier 2007.

**GARANTIE
FRAIS DE SANTÉ
LABO PLUS**

Les prestations prévues par cette garantie optionnelle viennent en complément de celles assurées par la garantie frais de santé de base.

NATURE DES FRAIS	MONTANT DE LA PRESTATION
Hospitalisation - Chambre particulière par jour	1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale
Lit d'accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans	1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale
Prothèses dentaires	1,33 € par lettre-clé
Traitement orthodontique	1,33 € par lettre-clé
Frais d'optique remboursés par la Sécurité sociale • Par verre • Monture • Lentilles correctrices remboursées ou non remboursées par la Sécurité sociale, jetables ou non jetables	12 € 40 € 64 € la paire par an et par bénéficiaire
Maternité - Chambre particulière par jour	1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale
Honoraires chirurgicaux	9 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale
Échographie	9 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale



POUR LES SALARIÉS
DES LABORATOIRES
D'ANALYSES MÉDICALES

LABO +

Une garantie Frais de Santé
surcomplémentaire



Qu'est-ce que LABO+ ?



Quels sont les avantages de LABO+ ?

LABO+ est une garantie Frais de Santé à **adhésion collective et facultative** spécialement conçue pour les salariés des laboratoires d'analyses médicales et destinée à compléter les remboursements de leurs dépenses de santé.



Qui peut souscrire à LABO+ ?

Tous les laboratoires ayant souscrit une garantie Frais de Santé IPGM peuvent choisir d'adhérer librement à cette nouvelle garantie surcomplémentaire. Si vous faites ce choix, c'est l'ensemble de la catégorie de personnel concernée qui profitera des avantages de LABO+.



Comment adhérer à LABO+ ?

Rien de plus simple. Il suffit de remplir le bulletin d'adhésion, de le dater et de le signer. Glissez ce bulletin dans l'enveloppe jointe et retournez-le sans attendre au centre administratif du Groupe Mornay le plus proche de votre domiciliation (cf. adresses au dos de la plaquette).





Quand prend effet LABO+ ?

Les prestations de LABO+ sont acquises sans délai d'attente dès le premier jour du mois qui suit l'envoi de l'adhésion à l'IPGM.



Combien coûte LABO+ ?

LABO+ bénéficie d'un tarif assurance de groupe attractif et d'un excellent rapport qualité/prix.

Jugez-en par vous-même : 0,30 % du plafond annuel de la Sécurité sociale soit, à titre indicatif, 7,77 € par mois et par assuré en 2006.

→ Important

Le choix de cette garantie collective et facultative ainsi que le mode de répartition de la cotisation sont laissés à la libre appréciation des laboratoires en accord avec la majorité des salariés.



Qui bénéficie des prestations LABO+ ?

LABO+ est une garantie Frais de Santé familiale. L'assuré, le conjoint ayant droit, les enfants à charge de l'assuré ou du conjoint (au sens de la Sécurité sociale), le concubin non salarié et les enfants de celui-ci s'ils sont considérés par la Sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré (dans certains cas les enfants majeurs ayants droit de l'assuré sont couverts par LABO+ sans délai d'attente, sans formalité médicale).



Quelles sont les prestations offertes par LABO+ ?

Les frais laissés à la charge des assurés pour les risques lourds – hospitalisation, optique, prothèses dentaires – sont souvent importants. LABO+, la nouvelle garantie surcomplémentaire de l'IPGM, remédie à cette situation qui trop souvent déséquilibre le budget des familles.

LES PRESTATIONS ASSURÉES PAR LABO+

NATURE DES FRAIS	MONTANT DE LA PRESTATION
HOSPITALISATION - chambre particulière	1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)
LIT D'ACCOMPAGNANT d'un enfant à charge de moins de 16 ans	1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)
PROTHÈSES DENTAIRES	1,33 € par lettre-clé
TRAITEMENT ORTHODONTIQUE	1,33 € par lettre-clé
FRAIS D'OPTIQUE (<i>remboursés par la Sécurité sociale</i>) - par verre - monture - lentilles de contact correctrices, jetables ou non jetables (<i>remboursées ou non remboursées par la Sécurité sociale</i>)	12 € 40 € 64 € par an et par bénéficiaire
MATERNITÉ - chambre particulière	1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)
HONORAIRES CHIRURGICAUX	9 % de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
ÉCHOGRAPHIE	9 % de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale

Les prestations prévues par cette garantie optionnelle viennent en complément de celles assurées par la garantie frais de santé de base.

LES PRESTATIONS assurées par LABO+



Exemples pour des frais de prothèses dentaires (couronne SCP 50 - Dentiste conventionné)

Frais réels	457,35 €
Remboursement Sécurité sociale	107,50 €
Remboursement IPGM	177,38 €
Remboursement LABO+	66,50 €
Restent à votre charge	105,97 €



Exemples pour des frais d'optique (monture + verres)

Frais réels	250 €
Remboursement Sécurité sociale	7,35 €
Remboursement IPGM	130 €
Remboursement LABO+	64 €
Restent à votre charge	48,65 €



LABO+ : des avantages décisifs

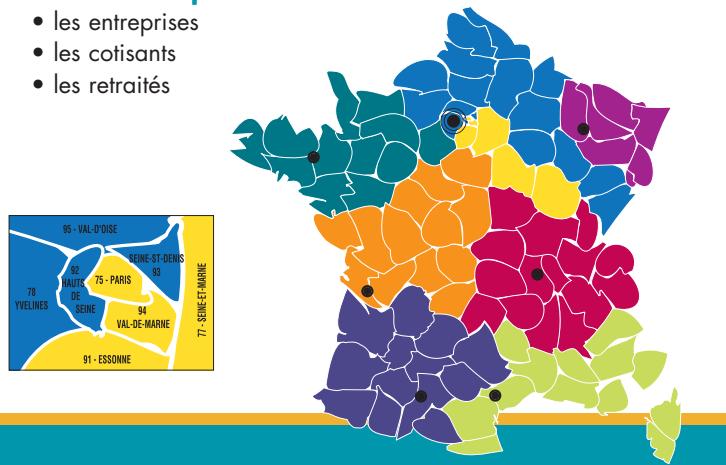
- des formalités d'adhésion simplifiées
- un excellent rapport qualité/prix
- pas de délai d'attente
- des dépenses de santé mieux remboursées
- un remboursement unique et global IPGM
- une gestion commune retraite et prévoyance
- pas de formalités administratives supplémentaires

Avec LABO+,
vous faites le bon choix

PARTOUT EN FRANCE : **9 DIRECTIONS À VOTRE SERVICE**
UNE GESTION DÉCENTRALISÉE PROCHE DES ENTREPRISES

Une relation de proximité avec :

- les entreprises
- les cotisants
- les retraités



Nos Directions Régionales :

GRANDES ENTREPRISES

5 à 9 rue Van Gogh
75591 PARIS Cedex 12
Tél. 01 40 02 80 80
Fax. 01 40 02 18 36

GRAND OUEST

8 avenue Henri Fréville
35200 RENNES
Tél. 02 99 86 70 30
Fax. 02 99 51 11 28

CENTRE EST

Site Pradel
19 place Louis Pradel
69281 LYON Cedex 01
Tél. 04 72 00 50 70
Fax 04 72 00 50 75
Site Part-Dieu
65 boulevard Vivier Merle
69482 LYON Cedex 03
Tél. 04 72 11 31 31
Fax 04 72 11 31 05

MÉDITERRANÉE

Le Triangle
26 allée Jules Milhau
34263 MONTPELLIER Cedex 2
Tél. 04 67 22 72 00
Fax. 04 67 92 16 77

EST

7 rue du Grand Rabbin
Haguenauer
54053 NANCY Cedex
Tél. 03 83 34 28 00
Fax. 03 83 32 86 10

PARIS SUD

5 à 9 rue Van Gogh
75591 PARIS Cedex 12
Tél. 01 53 02 36 00
Fax. 01 53 02 36 01

SUD OUEST

5 esplanade Compans Caffarelli
Boulevard Lascrosses
31097 TOULOUSE Cedex 09
Tél. 05 61 11 08 08
Fax. 05 61 11 08 88

CENTRE OCÉAN

75 boulevard Denfert-Rochereau - BP 86
16103 COGNAC Cedex
Tél. 05 45 36 40 00
Fax. 05 45 36 41 30

IPGM • INSTITUTION DE PRÉVOYANCE DU GROUPE MORNAY

INSTITUTION MIXTE DE PRÉVOYANCE RÉGIE PAR LE CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AGRÉÉE PAR A.M. DU 27.12.1983

TOUR MORNAY - 5 à 9 RUE VAN GOGH - 75591 PARIS CEDEX 12

TELEPHONE : 01 40 02 80 80 - TÉLÉCOPIE : 01 40 02 83 82 - www.groupermornay.com

Le(s) bénéficiaire(s) de votre assurance Décès est celui mentionné dans les dispositions contractuelles du régime de prévoyance souscrit par votre employeur et figurant sur la notice d'informations qu'il vous a remise. Il vous appartient donc de vous y reporter.

Toutefois, si vous souhaitez effectuer une désignation différente, nous vous remercions de bien vouloir remplir le présent document.

Vous devez désigner expressément les bénéficiaires de votre choix en complétant cet imprimé et le retourner à l'adresse indiquée ci-dessous.

La désignation peut également être effectuée par acte sous seing privé ou par acte authentique.

La désignation devient irrévocabile en cas d'acceptation du bénéficiaire.

Si un précédent bulletin a déjà été rempli, la présente désignation viendra en substitution.

À REMPLIR PAR L'ASSURÉ(E)

NOM & PRÉNOM	NOM DE JEUNE FILLE (pour les femmes mariées)
NÉ(E) LE	N° DE SÉCURITÉ SOCIALE
ADRESSE :	CLÉ
SITUATION DE FAMILLE : <input type="checkbox"/> CÉLIBATAIRE <input type="checkbox"/> MARIÉ(E) <input type="checkbox"/> VEUVE(VÉ) <input type="checkbox"/> DIVORCÉ(E) <input type="checkbox"/> SÉPARÉ(E) <input type="checkbox"/> PACSÉ(E) <input type="checkbox"/> UNION LIBRE	
RAISON SOCIALE ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR ACTUEL :	
N° DE SIREN DE L'EMPLOYEUR (MENTION OBLIGATOIRE) : <input type="text"/> (référence figurant sur votre bulletin de salaire)	
DÉSIGNE COMME BÉNÉFICIAIRE(S) DE L'ASSURANCE COLLECTIVE DÉCÈS SOUSCRITE PAR MON EMPLOYEUR ACTUEL :	
FAIT À <input type="text"/>	
LE <input type="text"/>	
SIGNATURE, PRÉCÉDÉE DE LA MENTION "LU ET APPROUVÉ"	

RECOMMANDATIONS

Nous attirons votre attention sur le fait que l'assurance décès jouera en faveur des personnes expressément désignées sur ce document.

Pour cela, il convient d'identifier le plus précisément possible la ou les personne(s) concernée(s) en indiquant leur nom, prénom, date et lieu de naissance, qualité ou parenté éventuelle ou, pour un organisme, sa raison sociale et son adresse.

Il est recommandé de désigner plusieurs bénéficiaires successifs "à défaut" (Monsieur X, à défaut Monsieur Y...).

En effet, si un seul bénéficiaire est nommé et qu'il décède avant l'assuré(e), le capital sera attribué dans l'ordre contractuel.

Si vous souhaitez indiquer conjointement plusieurs bénéficiaires, il est indispensable de préciser le pourcentage choisi pour chacun d'eux (Monsieur X pour 60 %, Monsieur Y pour 40 %) ou "par parts égales".

Il est nécessaire, en cas de changement de situation familiale (mariage, séparation, divorce, concubinage, naissance...) de mettre à jour votre désignation, la dernière en date annulant la précédente.

Pour tout renseignement complémentaire que vous pourriez désirer, nous nous tenons à votre entière disposition au **01 40 02 87 25**.

À QUI RENVOYER CET IMPRIMÉ ?

Pour garantir la réception de ce document auprès de notre groupe et la confidentialité des informations données, nous vous conseillons vivement d'adresser ce bulletin en recommandé avec accusé de réception, exclusivement à l'adresse ci-dessous :

GROUPE MORNAY - BASE IMAGE BIA
TOUR MORNAY - 5 À 9 RUE VAN GOGH
75591 PARIS CEDEX 12

En effet, il n'est pas prévu d'informer en retour de la bonne réception de ce document (le récépissé de la poste faisant foi).

Adhésion retraite complémentaire

SECTEUR PROFESSIONNEL DES LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES

NOM ou RAISON SOCIALE :

Sigle et (ou) enseigne commerciale :

Date de création :

Forme juridique : N° de RC ou RM :

Adresse du siège social :

Tél. : Fax : E-mail :

Adresse correspondance :

Convention collective applicable : Laboratoire d'Analyses Médicales

Activité économique : Syndicat professionnel :

N° SIRET : Code NAF : 851 K

Je soussigné(e) (1), agissant en qualité de :

déclare :

- adhérer à la **CGIS** : Caisse Générale Interprofessionnelle de retraite pour Salariés / institution de retraite complémentaire régie par le code de la Sécurité sociale / institution membre de l'Arrco (2), en application de l'Accord du 8 décembre 1961, de ses annexes et avenants,
- adhérer à l'**ACGME** : Association de retraite des Cadres du Groupe Mornay Europe / institution de retraite complémentaire régie par le code de la Sécurité sociale / institution membre de l'Agirc (2), en application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, et m'engage à respecter les dispositions actuelles et futures des accords collectifs précités.

Date d'immatriculation :

(date d'immatriculation au registre du commerce pour les sociétés et commerçants, au répertoire des métiers pour les artisans, déclaration en Préfecture pour les associations)

Effectifs : Nombre de salariés de votre entreprise :

Non cadres : Cadres :

Exploitez-vous plusieurs établissements (usines, agences, succursales, etc.) ?

Oui Non

Si oui, adresses :

Ont-ils été créés antérieurement à l'établissement faisant l'objet de la présente demande d'adhésion ? Oui Non

Dans l'affirmative, précisez-nous la (les) institution(s) de retraite complémentaire auprès de laquelle (desquelles) ils ont adhéré :

Comptabilité

Dans le cas où la comptabilité de votre entreprise est confiée à un cabinet comptable, indiquez ses nom, adresse et téléphone

.....

Avez-vous l'intention de faire vos déclarations sociales via net-entreprises.fr ?

Oui Non

Dans l'affirmative, nous tenons une documentation à votre disposition.

Suite économique

L'entreprise a-t-elle été créée pour reprendre l'exploitation d'une autre entreprise ?

Oui Non

Si oui, indiquez la raison sociale et l'adresse de ce prédécesseur :

.....

(1) Ce document ne peut être signé que par une personne ayant pouvoir d'engager l'entreprise sans restriction ni réserve.

(2) Un certificat d'adhésion vous sera très prochainement adressé pour vous donner toutes précisions utiles sur les régimes.

Fait à : Le :

Cachet / Signature

CONDITIONS GÉNÉRALES DE COTISATIONS À L'ARRCO ET À L'AGIRC

Salariés visés

Tous les salariés relevant du régime général cotisent à l'Arrco. Les salariés appartenant aux catégories suivantes cotisent également à l'Agirc :

- Article 4 : Cadres munis de diplômes de Médecin, Pharmacien, Vétérinaire ou de cinq années d'Enseignement Supérieur classés dans les positions I, II ou III ;
- Article 4 bis : Techniciens de la catégorie A ;
- Article 36 : Option permettant l'affiliation des Secrétaires et Techniciens des catégories B et C maîtrise dont la côte hiérarchique est au moins égale au seuil choisi par l'entreprise (coefficient minimum > ou = 200).

TAUX PAR TRANCHE DE SALAIRE ET RÉGIME RECEVANT LES COTISATIONS (voir détail des systèmes de cotisations dans le tableau ci-dessous)			
Salariés relevant exclusivement de l'Arrco	► à l'Arrco 6 % appelé à 125 % soit 7,5 %	► à l'Arrco 16 % appelé à 125 % soit 20 %	► à l'Arrco 6 % appelé à 125 % soit 7,5 %
T1 (jusqu'à 1 PSS) ⁽¹⁾	T2 (entre 1 et 3 PSS) ⁽¹⁾	T2 à TB (entre 3 et 4 PSS) ⁽¹⁾	
Salariés relevant de l'Agirc et de l'Arrco	► à l'Arrco 6 % appelé à 125 % soit 7,5 % ► à l'Agirc GMP + CET	► à l'Agirc 16,24 % appelé à 125 % soit 20,30 % GMP + CET	► à l'Agirc 16,24 % appelé à 125 % soit 20,30 % + CET

(1) PSS = Plafond de la Sécurité sociale.

■ Répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié (sauf CET, AGFF et APEC) :

- Régime Arrco : 60 % des cotisations employeur / 40 % salariés.
(Répartition prévue par les dispositions conventionnelles des laboratoires d'analyses médicales).
- Régime Agirc : Tranche B : 62,07 % des cotisations employeur / 37,93 % salariés.
Tranche C : jusqu'à 16 % décidée librement au sein de l'entreprise,
et de 16 à 16,24 % : 33,33 % employeur / 66,67 % salariés.

■ Taux d'appel des cotisations contractuelles : 125 % (régimes Agirc et Arrco) répartis dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle, ce qui porte le taux global à 7,50 % Tranche T1, Tranche T2 à TB, 20 % sur Tranche 2 et 20,30 % sur Tranches B et C.

■ Garantie Minimale de Points (GMP) : tout salarié relevant du régime Agirc doit obtenir au moins 120 points par an. Une cotisation forfaitaire est donc appelée sur son salaire pour lui permettre d'obtenir ce nombre de points.

■ Contribution Exceptionnelle et Temporaire (CET) au régime Agirc : 0,35 % du salaire, du premier euro jusqu'à 8 plafonds de la Sécurité sociale. La répartition de cette cotisation est la suivante : 0,22 % employeur et 0,13 % salariés.

AUTRES COTISATIONS OBLIGATOIRES, GÉRÉES PAR DÉLÉGATION

■ Association pour la Gestion du Fonds de Financement (AGFF) : les cotisations sont appelées par délégation par les régimes Agirc et Arrco et sont reversées à cet organisme. Le taux est de 2 % sur la Tranche 1 et 2,20 % sur les Tranches 2 et B des salaires. La répartition de cette cotisation est la suivante :

T1 : 1,20 % employeur et 0,80 % salariés
T2 et TB : 1,30 % employeur et 0,90 % salariés

■ Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) : les cotisations sont appelées par délégation par le régime Agirc et sont reversées à cet organisme. Le taux est de 0,06 % sur la Tranche B des salaires, réparti à hauteur de 0,036 % à la charge de l'employeur et de 0,024 % à la charge du salarié. Une cotisation forfaitaire est également appelée une fois l'an pour les cadres présents dans l'entreprise le 31 mars de chaque exercice.

DEMANDE D'ADHÉSION OU DE MODIFICATION du régime de Prévoyance

ZONE RÉSERVÉE

NOM/PRÉNOM

CODE INT.

SECTEUR PROFESSIONNEL DES LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES

NOM ou RAISON SOCIALE :

Sigle et (ou) enseigne commerciale :

Date de création :

Forme juridique : N° de RC ou RM :

Adresse du siège social :

Tél. : Fax : E-mail :

Adresse correspondance :

Convention collective applicable : Laboratoire d'Analyses Médicales

Activité économique : Syndicat professionnel :

N° SIRET : Code NAF : 851 K

Le cas échéant, nom du précédent exploitant , Nature juridique de la reprise :

Ancien N° d'entreprise

Je soussigné(e) , agissant en qualité de :

Ayant pouvoir d'engager l'entreprise, déclare : adhérer modifier mon adhésion au titre de la section professionnelle de Prévoyance **Laboratoires d'Analyses Médicales** en faveur de la totalité du personnel de la catégorie indiquée ci-après.

PERSONNEL CADRE (à compter du coefficient 300)	
Régime de prévoyance OBLIGATOIRE	Taux de cotisations
► Décès	
► Incapacité de travail - Invalidité	
► Maternité	2,50 % de TA et 3,60 % de TB
Régime de prévoyance Facultatif	
► Frais de santé de base	<input type="checkbox"/>
► Frais de santé supplémentaire LABO PLUS	<input type="checkbox"/>
	TOTAL
	0,80 % de TA et de TB, plus 0,70 % du PASS ⁽¹⁾
	0,30 % du PASS ⁽¹⁾

PERSONNEL NON CADRE	
Régime de prévoyance OBLIGATOIRE	Taux de cotisations
► Décès	
► Incapacité de travail - Invalidité	
► Maternité	2,00 % de TA et de TB
Régime de prévoyance Facultatif	
► Décès - Invalidité absolue et définitive - Décès accidentel	<input type="checkbox"/>
► Incapacité de travail - Invalidité	<input type="checkbox"/>
► Frais de santé de base	<input type="checkbox"/>
► Frais de santé supplémentaire LABO PLUS	<input type="checkbox"/>
	TOTAL
	0,50 % de TA et TB
	0,22 % de TA et TB
	0,80 % de TA et TB plus 0,70 % du PASS ⁽¹⁾
	0,30 % du PASS ⁽¹⁾

(1) PASS : Plafond annuel de la Sécurité sociale.

TA : Fraction de la rémunération limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

TB : Fraction de la rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les présentes garanties prennent effet après acceptation de l'institution constatée par l'émission d'un certificat d'admission fixant la date d'effet de l'adhésion ou des nouvelles conditions d'adhésion.

► Je certifie en outre qu'aucun participant n'est en arrêt de travail à la date de signature de la demande d'adhésion.

► Je reconnaissais avoir reçu la notice d'information sur les conditions générales et les garanties du contrat, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que sur les formalités à accomplir en cas de sinistre.

Fait à

Le (Signature et cachet de l'entreprise)

NATURE ET NIVEAU DES GARANTIES EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2006

NATURE DES GARANTIES	CADRES	NON CADRES	
		RÉGIME OBLIGATOIRE	RÉGIME FACULTATIF
DÉCÈS			
• Décès - Invalidité absolue et définitive		270 %	130 %
- Célibataire, veuf, divorcé		300 %	150 %
- Célibataire, veuf, divorcé avec une personne à charge		300 %	150 %
- Marié		90 %	50 %
- Majoration par personne à charge supplémentaire			
• Décès accidentel			100 % du capital versé en cas de décès
INCAPACITÉ DE TRAVAIL - INVALIDITÉ	$\left\{ \begin{array}{l} 40 \% \text{ de TA} \\ 90 \% \text{ de TB} \end{array} \right.$		
À compter du 11 ^e jour pour les moins d'un an d'ancienneté			
À compter du 4 ^e jour pour les plus d'un an d'ancienneté			
• Du 4 ^e au 7 ^e jour d'arrêt			40 % de TA et 90 % de TB
• À compter du 8 ^e jour d'arrêt		40 % de TA et 90 % de TB	
MATERNITÉ	100 % de TA ⁽¹⁾ et TB	90 % de TB	
FRAIS DE SANTÉ DU RÉGIME DE BASE		HORS ALSACE MOSELLE	ALSACE MOSELLE
• Honoraires médicaux (consultations - visites)		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	100 % de la BRSS ⁽¹⁾
• Frais pharmaceutiques		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	100 % de la BRSS ⁽¹⁾
• Honoraires chirurgicaux			
- Actes de chirurgie		21 % de la BRSS ⁽²⁾	26 % de la BRSS ⁽²⁾
- Actes d'anesthésie			
- Actes techniques médicaux			
- Actes d'obstétrique			
• Hospitalisation - Frais de séjour			100 % de la BRSS ⁽¹⁾
- Groupe homogène de séjour			1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)
- Chambre particulière			
- Forfait hospitalier		Prise en charge intégrale ⁽³⁾	—
• Analyses médicales		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	35 % de la BRSS ⁽²⁾
• Auxiliaires médicaux		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	40 % de la BRSS ⁽²⁾
• Radiologie		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	25 % de la BRSS ⁽²⁾
• Échographie		91 % de la BRSS ⁽¹⁾	26 % de la BRSS ⁽²⁾
• Dentaire			
- Soins dentaires		28 % de la BRSS ⁽²⁾	25 % de la BRSS ⁽²⁾
- Prothèses dentaires		165 % de la BRSS ⁽²⁾	165 % de la BRSS ⁽²⁾
remboursées ou non par la Sécurité sociale			
- Traitement orthodontique		165 % de la BRSS ⁽²⁾	165 % de la BRSS ⁽²⁾
remboursés ou non par la Sécurité sociale			
• Frais d'optique (<i>remboursés par la Sécurité sociale</i>)			
- Par verre		50 €	50 €
- Monture		30 €	30 €
- Lentilles correctrices jetables ou non jetables		130 €	130 €
remboursées ou non par la Sécurité sociale		par an et par bénéficiaire	par an et par bénéficiaire
• Frais d'orthopédie - Appareillage		65 % de la BRSS ⁽²⁾	65 % de la BRSS ⁽²⁾
• Prothèses autres que dentaires			
• Cures thermales (<i>remboursées par la Sécurité sociale</i>)		18 € par jour dans la limite des frais engagés	
• Prime de maternité ou d'adoption (<i>par enfant</i>)		305 €	
• Autres soins et traitements			
• Indemnité de déplacement - Frais de transport		25 % de la BRSS ⁽²⁾	25 % de la BRSS ⁽²⁾
FRAIS DE SANTÉ LABO PLUS*			
• Hospitalisation - Chambre particulière		1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)	
• Lit d'accompagnant (<i>d'un enfant à charge de moins de 16 ans</i>)		1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)	
• Prothèses dentaires		1,33 € par lettre-clé	
• Traitement orthodontique		1,33 € par lettre-clé	
• Frais d'optique (<i>remboursés par la Sécurité sociale</i>)			
- Par verre		12 €	
- Monture		40 €	
- Lentilles de contact correctrices, jetables ou non jetables		64 €	
remboursées ou non par la Sécurité sociale		par an et par bénéficiaire	
• Maternité - Chambre particulière		1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)	
• Honoraires chirurgicaux		9 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale	
• Échographie		9 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale	

BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale.

(1) Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale aux taux de remboursement en vigueur au 1^{er} janvier 2006.

(2) En complément des prestations versées par la Sécurité sociale.

(3) Dans la limite de 16 € / 12 € en cas d'hospitalisation en milieu psychiatrique au 1^{er} janvier 2007.

* Les prestations prévues par cette garantie optionnelle viennent en complément de celles assurées par la garantie frais de santé de base.



DEMANDE D'ADHÉSION OU DE MODIFICATION du régime de Prévoyance

ZONE RÉSERVÉE

NOM/PRÉNOM

CODE INT.

SECTEUR PROFESSIONNEL DES LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES

NOM ou RAISON SOCIALE :

Sigle et (ou) enseigne commerciale :

Date de création :

Forme juridique : N° de RC ou RM :

Adresse du siège social :

Tél. : Fax : E-mail :

Adresse correspondance :

Convention collective applicable : Laboratoire d'Analyses Médicales

Activité économique : Syndicat professionnel :

N° SIRET : Code NAF : 851 K

Le cas échéant, nom du précédent exploitant , Nature juridique de la reprise :

Ancien N° d'entreprise

Je soussigné(e) , agissant en qualité de :

Ayant pouvoir d'engager l'entreprise, déclare : adhérer modifier mon adhésion au titre de la section professionnelle de Prévoyance **Laboratoires d'Analyses Médicales** en faveur de la totalité du personnel de la catégorie indiquée ci-après.

PERSONNEL CADRE (à compter du coefficient 300)	
Régime de prévoyance OBLIGATOIRE	Taux de cotisations
► Décès	
► Incapacité de travail - Invalidité	
► Maternité	2,50 % de TA et 3,60 % de TB
Régime de prévoyance Facultatif	
► Frais de santé de base	<input type="checkbox"/>
► Frais de santé supplémentaire LABO PLUS	<input type="checkbox"/>
	TOTAL
0,80 % de TA et de TB, plus 0,70 % du PASS ⁽¹⁾	
0,30 % du PASS ⁽¹⁾	
PERSONNEL NON CADRE	
Régime de prévoyance OBLIGATOIRE	Taux de cotisations
► Décès	
► Incapacité de travail - Invalidité	
► Maternité	2,00 % de TA et de TB
Régime de prévoyance Facultatif	
► Décès - Invalidité absolue et définitive - Décès accidentel	<input type="checkbox"/>
► Incapacité de travail - Invalidité	<input type="checkbox"/>
► Frais de santé de base	<input type="checkbox"/>
► Frais de santé supplémentaire LABO PLUS	<input type="checkbox"/>
	TOTAL
0,50 % de TA et TB	
0,22 % de TA et TB	
0,80 % de TA et TB plus 0,70 % du PASS ⁽¹⁾	
0,30 % du PASS ⁽¹⁾	

(1) PASS : Plafond annuel de la Sécurité sociale.

TA : Fraction de la rémunération limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

TB : Fraction de la rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les présentes garanties prennent effet après acceptation de l'institution constatée par l'émission d'un certificat d'admission fixant la date d'effet de l'adhésion ou des nouvelles conditions d'adhésion.

► Je certifie en outre qu'aucun participant n'est en arrêt de travail à la date de signature de la demande d'adhésion.

► Je reconnaissais avoir reçu la notice d'information sur les conditions générales et les garanties du contrat, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que sur les formalités à accomplir en cas de sinistre.

Fait à

Le (Signature et cachet de l'entreprise)

NATURE ET NIVEAU DES GARANTIES EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2006

NATURE DES GARANTIES	CADRES	NON CADRES	
		RÉGIME OBLIGATOIRE	RÉGIME FACULTATIF
DÉCÈS			
• Décès - Invalidité absolue et définitive		270 %	130 %
- Célibataire, veuf, divorcé		300 %	150 %
- Célibataire, veuf, divorcé avec une personne à charge		300 %	150 %
- Marié		90 %	50 %
- Majoration par personne à charge supplémentaire			
• Décès accidentel			100 % du capital versé en cas de décès
INCAPACITÉ DE TRAVAIL - INVALIDITÉ	$\left\{ \begin{array}{l} 40 \% \text{ de TA} \\ 90 \% \text{ de TB} \end{array} \right.$		
À compter du 11 ^e jour pour les moins d'un an d'ancienneté			
À compter du 4 ^e jour pour les plus d'un an d'ancienneté			
• Du 4 ^e au 7 ^e jour d'arrêt			40 % de TA et 90 % de TB
• À compter du 8 ^e jour d'arrêt		40 % de TA et 90 % de TB	
MATERNITÉ	100 % de TA ⁽¹⁾ et TB	90 % de TB	
FRAIS DE SANTÉ DU RÉGIME DE BASE		HORS ALSACE MOSELLE	ALSACE MOSELLE
• Honoraires médicaux (consultations - visites)		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	100 % de la BRSS ⁽¹⁾
• Frais pharmaceutiques		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	100 % de la BRSS ⁽¹⁾
• Honoraires chirurgicaux			
- Actes de chirurgie		21 % de la BRSS ⁽²⁾	26 % de la BRSS ⁽²⁾
- Actes d'anesthésie			
- Actes techniques médicaux			
- Actes d'obstétrique			
• Hospitalisation - Frais de séjour			100 % de la BRSS ⁽¹⁾
- Groupe homogène de séjour			1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)
- Chambre particulière			
- Forfait hospitalier		Prise en charge intégrale ⁽³⁾	—
• Analyses médicales		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	35 % de la BRSS ⁽²⁾
• Auxiliaires médicaux		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	40 % de la BRSS ⁽²⁾
• Radiologie		100 % de la BRSS ⁽¹⁾	25 % de la BRSS ⁽²⁾
• Échographie		91 % de la BRSS ⁽¹⁾	26 % de la BRSS ⁽²⁾
• Dentaire			
- Soins dentaires		28 % de la BRSS ⁽²⁾	25 % de la BRSS ⁽²⁾
- Prothèses dentaires		165 % de la BRSS ⁽²⁾	165 % de la BRSS ⁽²⁾
remboursées ou non par la Sécurité sociale			
- Traitement orthodontique		165 % de la BRSS ⁽²⁾	165 % de la BRSS ⁽²⁾
remboursés ou non par la Sécurité sociale			
• Frais d'optique (<i>remboursés par la Sécurité sociale</i>)			
- Par verre		50 €	50 €
- Monture		30 €	30 €
- Lentilles correctrices jetables ou non jetables		130 €	130 €
remboursées ou non par la Sécurité sociale		par an et par bénéficiaire	par an et par bénéficiaire
• Frais d'orthopédie - Appareillage		65 % de la BRSS ⁽²⁾	65 % de la BRSS ⁽²⁾
• Prothèses autres que dentaires			
• Cures thermales (<i>remboursées par la Sécurité sociale</i>)		18 € par jour dans la limite des frais engagés	
• Prime de maternité ou d'adoption (<i>par enfant</i>)		305 €	
• Autres soins et traitements			
• Indemnité de déplacement - Frais de transport		25 % de la BRSS ⁽²⁾	25 % de la BRSS ⁽²⁾
FRAIS DE SANTÉ LABO PLUS*			
• Hospitalisation - Chambre particulière		1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)	
• Lit d'accompagnant (<i>d'un enfant à charge de moins de 16 ans</i>)		1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)	
• Prothèses dentaires		1,33 € par lettre-clé	
• Traitement orthodontique		1,33 € par lettre-clé	
• Frais d'optique (<i>remboursés par la Sécurité sociale</i>)			
- Par verre		12 €	
- Monture		40 €	
- Lentilles de contact correctrices, jetables ou non jetables		64 €	
remboursées ou non par la Sécurité sociale		par an et par bénéficiaire	
• Maternité - Chambre particulière		1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (<i>par jour</i>)	
• Honoraires chirurgicaux		9 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale	
• Échographie		9 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale	

BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale.

(1) Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale aux taux de remboursement en vigueur au 1^{er} janvier 2006.

(2) En complément des prestations versées par la Sécurité sociale.

(3) Dans la limite de 16 € / 12 € en cas d'hospitalisation en milieu psychiatrique au 1^{er} janvier 2007.

* Les prestations prévues par cette garantie optionnelle viennent en complément de celles assurées par la garantie frais de santé de base.

SIRET SIREN NIC RAISON SOCIALE
ET ADRESSE

PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

N° de Sécurité sociale (mention obligatoire) et clef	Nom marital et nom patronymique	Prénom	Date de naissance	Date d'entrée	Date de sortie	Motif (3)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SALAIRE MENSUEL BRUT <input type="text"/>	S'IL Y A LIEU, CODE IDENTIFIANT UNE PARTICULARITÉ OU UNE MESURE D'EXONÉRATION (2) <input type="text"/>	CATÉGORIE (1) <input type="text"/>	FONCTION (5) COEFFICIENT <input type="text"/>	SITUATION PARTICULIÈRE (4) <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SALAIRE MENSUEL BRUT <input type="text"/>	S'IL Y A LIEU, CODE IDENTIFIANT UNE PARTICULARITÉ OU UNE MESURE D'EXONÉRATION (2) <input type="text"/>	CATÉGORIE (1) <input type="text"/>	FONCTION (5) COEFFICIENT <input type="text"/>	SITUATION PARTICULIÈRE (4) <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SALAIRE MENSUEL BRUT <input type="text"/>	S'IL Y A LIEU, CODE IDENTIFIANT UNE PARTICULARITÉ OU UNE MESURE D'EXONÉRATION (2) <input type="text"/>	CATÉGORIE (1) <input type="text"/>	FONCTION (5) COEFFICIENT <input type="text"/>	SITUATION PARTICULIÈRE (4) <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SALAIRE MENSUEL BRUT <input type="text"/>	S'IL Y A LIEU, CODE IDENTIFIANT UNE PARTICULARITÉ OU UNE MESURE D'EXONÉRATION (2) <input type="text"/>	CATÉGORIE (1) <input type="text"/>	FONCTION (5) COEFFICIENT <input type="text"/>	SITUATION PARTICULIÈRE (4) <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SALAIRE MENSUEL BRUT <input type="text"/>	S'IL Y A LIEU, CODE IDENTIFIANT UNE PARTICULARITÉ OU UNE MESURE D'EXONÉRATION (2) <input type="text"/>	CATÉGORIE (1) <input type="text"/>	FONCTION (5) COEFFICIENT <input type="text"/>	SITUATION PARTICULIÈRE (4) <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Précisez le nom des personnes en arrêt de travail :

CODIFICATION	
(1) Codes catégories	
221 Cadre (art 4 et 4 bis - CCN du 14-03-47)	(4) Situations particulières
222 Personnel article 36 (CCN du 14-03-47) ou Ircacim	Maladie
242 Non-cadre mensuel et agent de maîtrise	Invalidité
243 Non-cadre ouvrier	Maternité
246 Non-cadre travailleur à domicile	Employeur multiple
(2) Codes identifiant une particularité ou une mesure d'exonération	Temps partiel
150 Apprentis loi du 3-01-79	Contrat à durée déterminée
500 Apprentis loi du 23-12-88	Stagiaire
(3) Motifs de sortie	Vacataire
DR Départ en retraite	Intermittent
DC Décès	
CC Changement de catégorie	
DV Divers	
DE Départ de l'entreprise	

(5) **Mention obligatoire pour les cadres**

● Concernant les informations fournies, nous vous en garantissons un usage conforme à la déclaration faite à la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) dans le cadre de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978. Cette loi vous reconnaît en particulier un droit d'accès et de rectification aux informations nominatives vous concernant, droit que vous pourrez exercer auprès de notre service Entreprises / Participants.

IMPORTANT

L'entreprise, représentée par le signataire, atteste l'exactitude de l'ensemble des renseignements figurant sur la présente demande et certifie que tous les salariés présents, en arrêt de travail ou sortis de l'entreprise ont bien été indiqués ci-dessus. Elle prend l'engagement de déclarer à l'avenir tous les collaborateurs de la même catégorie qui pourront être engagés ultérieurement, et de régler l'ensemble des cotisations dues en application du régime choisi.

Fait à

Le (Signature et cachet de l'entreprise)

LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES

Cotisations 2008

	COTISATION GLOBALE	CHARGE EMPLOYEUR	CHARGE SALARIE			
CADRES						
RETRAITE						
Tranche A	7,50 %	4,50 %	3 %			
Tranche B : 16,24 %	20,30 %	12,60 %	7,70 %			
PRÉVOYANCE						
■ régime obligatoire	Tranche A	Tranche B ⁽¹⁾	Tranche A	Tranche B ⁽¹⁾	Tranche A	Tranche B ⁽¹⁾
	2,50 %	3,60 %	2,10 %	2,16 %	0,40 %	1,44 %
■ régime facultatif	0,80 % + forfait 0,70 % du PSS annuel			Libre répartition		
• Labo +	Forfait 0,30 % du PSS			Libre répartition		
NON-CADRES						
RETRAITE						
sur TA	7,50 %	4,50 %	3 %			
sur T2 : 16 % ⁽²⁾	20 %	12 %	8 %			
PRÉVOYANCE						
■ régime obligatoire	2 %	2 %				
sur totalité du salaire ⁽¹⁾						
■ Labo +	Forfait 0,30 % du PSS	Libre répartition				
■ régime facultatif						
sur totalité du salaire ⁽¹⁾						
3 options au choix :						
- Décès et IAD	0,50 %					
- Incapacité/Invalidité	0,22 %					
Maternité						
- Frais de santé	0,80 % + forfait 0,70 % du PSS annuel	Libre répartition				

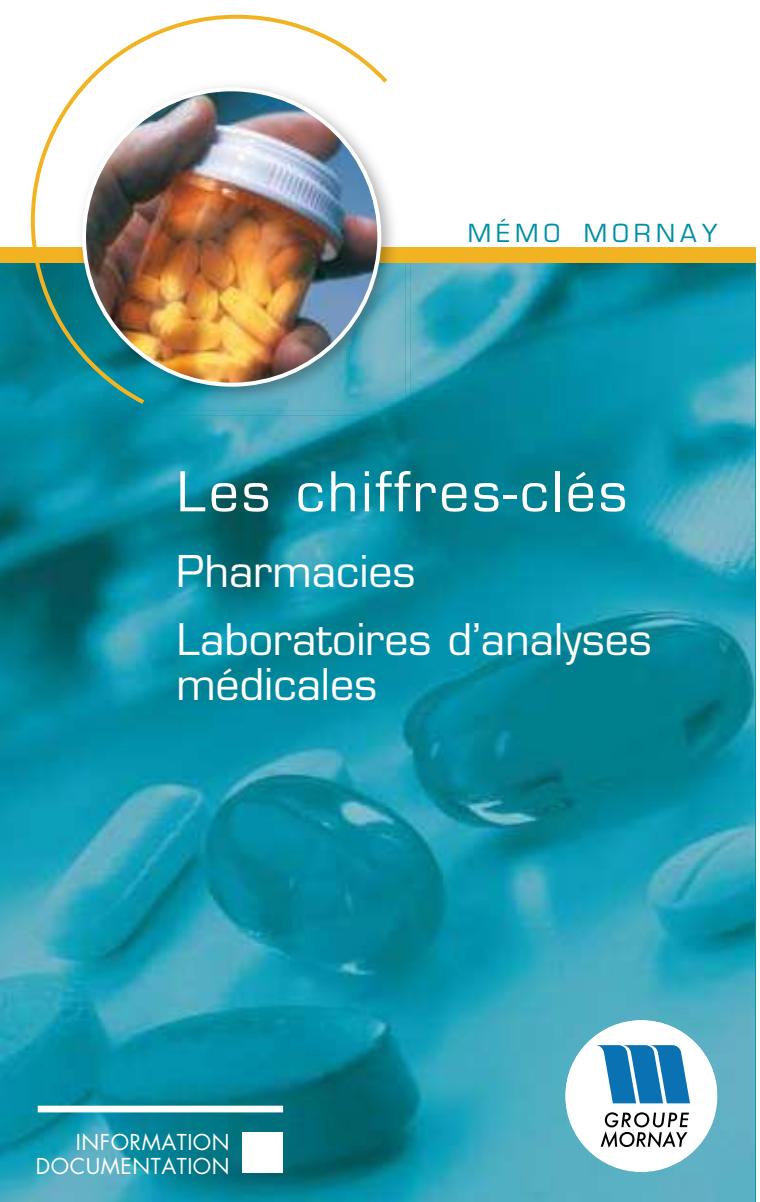
(1) Limité à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale - (2) Limité à 3 fois le plafond de la Sécurité sociale.



GROUPE MORNAY - INSTITUTIONS DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE
TOUR MORNAY - 5 à 9 RUE VAN GOGH - 75591 PARIS CEDEX 12 - TÉLÉPHONE : 01 40 02 80 80 - TÉLÉCOPIE : 01 40 02 83 82
www.groupemornay.com

CRÉATION ET IMPRESSION AGME - 2-000.017/08 - PHOTOS : DR - DOCUMENT NON CONTRACTUEL - JUILLET 2008

INFORMATION
DOCUMENTATION



MÉMO MORNAY

Les chiffres-clés
Pharmacies
Laboratoires d'analyses
médicales

RÉGIME PHARMACIE

Cotisations 2008



	COTISATION GLOBALE	CHARGE PHARMACIEN	CHARGE SALARIE
CADRES			
RETRAITE			
Tranche A	8,75 %	5,25 %	3,50 %
Tranche B : 16,24 %	20,30 %	12,60 %	7,70 %
PRÉVOYANCE			
■ régime professionnel obligatoire			
Frais de santé	1 % du Plafond Sécurité sociale (PSS)	0,50 %	0,50 %
• Dépt. 57, 67, 68	0,70 % du PSS	0,35 %	0,35 %
	TA et TB	TA et TB	TA et TB
Décès, Incapacité, Invalidité, Frais de santé, Mensualisation	2,18 %	1,89 %	0,29 %
• Dépt. 57, 67, 68	1,95 %	1,78 %	0,17 %
■ régime supplémentaire facultatif			
Frais de santé	1,30 % du PSS	0,65 %	0,65 %
• Dépt. 57, 67, 68	0,92 % du PSS	0,46 %	0,46 %
	TA et TB	TA et TB	TA et TB
Décès, Incapacité, Invalidité, Frais de santé, Mensualisation	2,64 %	2,12 %	0,52 %
• Dépt. 57, 67, 68	2,41 %	2,01 %	0,40 %
■ régimes optionnels	TA	TB	TA
Option 1	0,46 %	1,24 %	0,46 %
• Avenant 75 653			1,24 %
Option 2	1,58 %	3,51 %	1,58 %
• Avenant 78 012			3,51 %
NON-CADRES			
RETRAITE			
Tranche A	8,75 %	5,25 %	3,50 %
Tranche 2 : 16 %	20 %	12 %	8 %
PRÉVOYANCE			
■ régime obligatoire (1)	3,27 % + 0,84 % du PSS annuel	2,06 % + 0,42 % du PSS annuel	1,21 % + 0,42 % du PSS annuel
• Dépt. 57, 67, 68	3,03 % + 0,66 % du PSS annuel	1,92 % + 0,33 % du PSS annuel	1,11 % + 0,33 % du PSS annuel
■ régime facultatif	Forfait		Libre répartition
• Pharma +	0,30 % du PSS		

(1) Sur la totalité du salaire, limité à 3 fois le PSS (plafond de la Sécurité sociale).

	COTISATION GLOBALE	CHARGE PHARMACIEN	CHARGE SALARIE
APPRENTIS • MOINS DE 11 SALARIÉS			
RETRAITE (2)			
	1,25 %	0,75 %	0,50 %
PRÉVOYANCE (2)			
■ régime obligatoire	3,27 % + 0,84 % du PSS annuel	2,06 % + 0,42 % du PSS annuel	1,21 % + 0,42 % du PSS annuel
• Dépt. 57, 67, 68	3,03 % + 0,66 % du PSS annuel	1,92 % + 0,33 % du PSS annuel	1,11 % + 0,33 % du PSS annuel
■ régime facultatif	Forfait		Libre répartition
• Pharma +	0,30 % du PSS		
APPRENTIS • PLUS DE 11 SALARIÉS			
RETRAITE (2)			
• AGFF (2)	5,75 %	5,25 %	0,50 %
1,20 %			
PRÉVOYANCE (2)			
■ régime obligatoire	3,27 % + 0,84 % du PSS annuel	2,06 % + 0,42 % du PSS annuel	1,21 % + 0,42 % du PSS annuel
• Dépt. 57, 67, 68	3,03 % + 0,66 % du PSS annuel	1,92 % + 0,33 % du PSS annuel	1,11 % + 0,33 % du PSS annuel
■ régime facultatif	Forfait		Libre répartition
• Pharma +	0,30 % du PSS		

(2) Sur une assiette forfaitaire identique à celle retenue par la Sécurité sociale.

→ À NOTER

CONTRIBUTION À LA FORMATION (OPCA-PL)

- Une cotisation de 0,80 % de la masse salariale brute annuelle est due par le pharmacien au titre de la formation professionnelle continue. Cette contribution est affectée au financement des formations en alternance, au plan de formation et aux actions menées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

AIDE AU PARITARISME

- Le pharmacien est aussi redevable d'une cotisation égale à 0,03 % de la masse salariale brute annuelle.