

o

ANNEXES

Détail des textes

- o Annexe I - Régime de prévoyance des non-cadres
- o Annexe II - Indemnité de départ à la retraite
- o Annexe III - Classification du personnel non cadres
- o Classification Accord d'interprétation du 11 février 1993
- o Annexe IV - Cadres
- o Annexe - V Salaires - Grille en vigueur : Accord du 8 sept 2011
- o Annexe VI - Procédures préalables au licenciement
- o Annexe VII - Travail à temps partiel
- o Annexe VIII - Convention de préretraite progressive
- o Annexe X - Cessation d'activité anticipée
- o Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997 Version 3 en vigueur au 1er janvier 2014
- o Annexe XII - Commission nationale paritaire d'interprétation

o

- Historique des grilles de salaires

Accord du 11 juillet 2017

- o **relatif aux Salaires minima au 1^{er} juillet 2017**

**Accord du 11 juillet 2017
relatif aux Salaires minima au 1^{er} juillet 2017**

Article 1er

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

PERSONNEL D'ENTRETIEN

| Coefficients | Salaires horaires | Salaires pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois |
|---------------------|--------------------------|---|
| 135 | 9,809 | 1 487,71 |
| 150 | 9,843 | 1 492,91 |
| 160 | 9,874 | 1 497,65 |
| 170 | 9,909 | 1 502,84 |
| 180 | 9,942 | 1 507,89 |
| 200 | 10,004 | 1 517,37 |

PERSONNEL DE SECRETARIAT

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

PERSONNEL INFORMATICIEN

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

PERSONNEL QUALITICIEN

| Coefficients | Salaires horaires | Salaires pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois |
|---------------------|--------------------------|---|
| 240 | 10,912 | 1 654,96 |
| 250 | 11,245 | 1 705,57 |
| 260 | 11,584 | 1 756,94 |
| 270 | 11,921 | 1 808,00 |
| 280 | 12,256 | 1 858,91 |
| 290 | 12,591 | 1 909,67 |

PERSONNEL INFIRMIER

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

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

PERSONNEL TECHNIQUE

Technicien C

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

Technicien B

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

Technicien A

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

CADRES

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

Tutorat (article 2.1.7 « accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

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

Un salarié diplômé du **CQP Référent Qualité** percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quelque soit le coefficient du salarié diplômé: soit 76, 39 € pour un emploi à temps plein.

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

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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe I

Régime de prévoyance des non-cadres, Accord du 19 décembre 1996

Article A

En vigueur étendu

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 :

COTISATION CONTRACTUELLE : 2,16 % du salaire total

TAUX D'APPEL (1): 1,36 % du salaire total. Ce taux d'appel pourra être révisé par le comité de gestion selon les comptes de résultat.

I. - GARANTIE DECES OU IAD

(Capitaux assurés en pourcentage du traitement de base annuel)

SITUATION DE FAMILLE - : Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge :

- Décès par maladie, IAD (2) : 130 %
- Décès par accident : 260 %

SITUATION DE FAMILLE - : Marié ou célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge.

- Décès par maladie, IAD : 150 %
- Décès par accident : 100 %

SITUATION DE FAMILLE - : Majoration par personne à charge.

- Décès par maladie, IAD : 50 %
- Décès par accident : 100 %.

II. - GARANTIE INCAPACITE DE TRAVAIL, INVALIDITE, MATERNITE

(Indemnités journalières ou rente d'invalidité en pourcentage du traitement de base)

- 40 % T1 à partir du 8ème jour.
- 90 % T2 à partir du 8ème jour.
- Maternité 90 % T2 pendant la durée légale maximum

(2) IAD = Invalidité absolue et définitive.

Article A

En vigueur non étendu

Le régime obligatoire de prévoyance est conclu dans le cadre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et 83-1° quater du code général des impôts ; il est généralisé à tout le personnel non cadre des entreprises visées au champ d'application de la convention collective (quelle que soit la nature du contrat, et même si le contrat de travail est suspendu : tout salarié non cadre inscrit à l'effectif de l'entreprise étant concerné).

L'adhésion des entreprises au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

1. Désignation de l'organisme assureur

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont choisi, en qualité d'organisme assureur désigné, l'IPGM groupe Mornay.

2. Garanties du régime de prévoyance complémentaire

Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après sous réserve des clauses et conditions de garantie figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe I

Régime de prévoyance des non-cadres, Accord du 19 décembre 1996

Celui-ci est joint en annexe I aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions.

Garanties de prévoyance complémentaire

| Garantie | Niveau des prestations (en % du traitement de base) |
|--|--|
| <p>Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.</p> <p>Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge Marié ou pacsé Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge Majoration supplémentaire par personne à charge (1)</p> | <p>130 % TA et TB 150 % TA et TB 150 % TA et TB 50 % TA et TB</p> |
| <p>Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.</p> | <p>Capital supplémentaire égal au capital décès de base</p> |
| <p>Incapacité de travail Si le participant a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.</p> | <p>40 % TA et 90 % TB</p> |
| <p>Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.</p> | <p>40 % TA et 90 % TB (3)</p> |
| <p>Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.</p> | <p>90 % TB (traitement de base excédant le plafond de la sécurité sociale)</p> |
| <p>(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.</p> | |

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe I

Régime de prévoyance des non-cadres, Accord du 19 décembre 1996

Article B

En vigueur étendu

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.

Article C

En vigueur étendu

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

Article C

En vigueur non étendu

L'IPGM constitue un comité de gestion comprenant, d'une part, les représentants des participants et des adhérents en nombre égal et, d'autre part, ceux de l'IPGM. Son fonctionnement est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tous renseignements statistiques compatibles avec une saine gestion. Il est habilité à prendre les dispositions nécessaires à la constitution d'un fonds social.

Les entreprises employant des salariés non cadres relevant de la convention collective sont tenues d'adhérer à l'IPGM groupe Mornay et d'y affilier la totalité de leurs salariés non cadres régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en application du présent accord de branche, sous réserve des dispositions prévues au point B de la présente annexe.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux devront réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné et se réuniront à cette fin au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera le délai susvisé de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie des régimes conventionnels.

La commission paritaire de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers entendra annuellement le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres auprès de l'institution de prévoyance groupe Mornay (IPGM), gestionnaire en place des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres. Ce rapport détaille et regroupe les comptes de résultats de l'organisme désigné ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En référence à l'avenant du 30 janvier 2008 concernant le régime de prévoyance, la commission paritaire décide de prolonger la désignation de l'IPGM, gestionnaire en place du régime de prévoyance des salariés non cadres jusqu'au 31 décembre 2012.

Article D

En vigueur étendu

Son fonctionnement est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit 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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe I

Régime de prévoyance des non-cadres, Accord du 19 décembre 1996

Article D

En vigueur non étendu

Cotisations du régime et répartition

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche A et à la tranche B et actuellement fixé à 2 %. Le financement du régime est à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

| Garantie | Total | |
|---|------------|------------|
| | TA | TB |
| Décès Décès de base Invalidité absolue et définitive Décès accidentel | 0,30 % | 0,30 % |
| Incapacité de travail (y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,55 % pour la TA et 0,55 % pour la TB à la charte de l'entreprise) | 1,36 % | 1,35 % |
| Invalidité | 0,34 % | 0,34 % |
| Maternité | - | 0,01 % |
| Total | 2 % | 2 % |

Article E

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 22 novembre 2001 art. I BO conventions collectives 2001-1

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 qui leur appartiendra de définir.

Article E

En vigueur étendu

Suspension des garanties. - Cessation des garanties. - Contrôle médical

Les garanties sont suspendues de plein droit dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance soit pour les salariés qui ne perçoivent aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise, soit par exemple pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-92 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès sa reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Les garanties cessent dans les conditions fixées à l'article 15.B du contrat cadre d'assurance.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe I

Régime de prévoyance des non-cadres, Accord du 19 décembre 1996

A titre d'exemples, les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie de personnel assuré ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause sauf si celle-ci intervient dans le cadre faisant jouer une clause de maintien des garanties, tel que défini au titre IV du contrat d'assurance ;
- en cas de décès du salarié.

L'entreprise ou l'organisme assureur disposent de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude.

En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite.

Article F

En vigueur étendu

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

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

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

Le maintien des garanties cesse à :

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

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

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

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe I

Régime de prévoyance des non-cadres, Accord du 19 décembre 1996

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

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

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe II

**Indemnité de départ à la retraite CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
du 3 février 1978**

INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

En vigueur étendu

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

| TEMPS DE PRESENCE DU SALARIE dans le laboratoire, à la date de son départ. Soit « T » ce temps | INDEMNITE DUE | | |
|---|---|----------------------------------|----------------------------------|
| | 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 moins de 10 % | Idem 60 à 61 moins de 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 $T \geq 35$ ans | R = 4 mois | | |

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe III

Classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978

Article 1

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Personnel d'entretien

Coefficient de référence : 100

| | <i>Coefficient</i> |
|---|--------------------|
| Personnel affecté exclusivement aux travaux de nettoyage ordinaire des locaux : | 135 |
| Coursier : | |
| • à l'embauche : | 135 |
| • plus de six mois : | 150 |
| Personnel affecté aux travaux de nettoyage des locaux, de verrerie, du matériel, chargés accessoirement de donner des soins courants aux animaux, de procéder à la stérilisation, ou à ces tâches seulement : | |
| • moins de six mois : | 135 |
| • après six mois : | 150 |
| • plus de quatre ans : | 160 |
| Personnel de qualification précédente, chargé, en plus de la gestion de stock : | |
| • moins d'un an : | 170 |
| • plus d'un an : | 180 |
| • plus de cinq ans : | 200 |

Personnel de secrétariat

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

- | | |
|--|-----|
| • à l'embauche : | 210 |
| • plus de deux ans dans l'échelon précédent : | 220 |
| • plus de trois ans dans l'échelon précédent : | 230 |

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

- | | |
|-------------------|-----|
| • moins d'un an : | 250 |
| • plus d'un an : | 260 |

Secrétaire chargée, en plus des travaux précédents, de l'établissement du compte d'exploitation, des calculs statistiques concernant la marche du laboratoire, secondant le directeur pour tout problème technique concernant le secrétariat :

270

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe III

Classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978

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

Technicien B

Technicien ayant un niveau de connaissance D.U.T., B.T.S. ou équivalent, acquis par une formation initiale ou par expérience professionnelle, ayant la capacité d'effectuer en plus du niveau précédent et dans des conditions habituelles toutes les manipulations quel qu'en soit le niveau, dans la ou les disciplines où il est affecté. Technicien assurant également l'entretien et la maintenance du matériel, après que lui ait été 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

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 d'un an : 300
- -plus d'un an : 310
- -plus de trois 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.

Classification des cadres

Les cadres munis des diplômes de médecins, pharmaciens, vétérinaires, et exerçant leurs fonctions dans le cadre des laboratoires d'analyses médicales sont classés dans les positions suivantes :

- Position I.-Cadres ne possédant aucun C.E.S., ayant au moins un an de pratique professionnelle privée ou hospitalier. 400

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe III

Classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978

- Position II.-Cadres munis :
 - 1° Des C.E.S. permettant leur enregistrement et leur agrément comme directeur adjoint ;
 - 2° Des C.E.S. ou équivalences reconnues nécessaires à établir la preuve de leur compétence pour le travail qu'ils exécuteront ou dirigeront :
Jusqu'à quatre C.E.S. ou équivalences reconnues. 600

Chaque C.E.S. ou équivalence reconnue, en plus de 50 points, jusqu'à concurrence de 150 points.

- Position III.-Cadres précédents ayant au moins quinze ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans toutes les activités du laboratoire où ils exercent. 800.

Personnel administratif (3) :

Informaticien (ne) :

- à l'embauche : 210
- titulaire d'un bac ou après 2 ans d'ancienneté dans l'échelon précédent : 220
- après 3 ans dans l'échelon précédent : 230
- après 3 ans dans l'échelon précédent : 240

Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé, ou personnel de la catégorie précédente ayant acquis la formation nécessaire :

- à l'embauche : 240
- après 1 an dans l'échelon précédent : 250
- après 1 an dans l'échelon précédent : 260
- après 2 ans dans l'échelon précédent : 270
- après 3 ans dans l'échelon précédent : 280
- après 3 ans dans l'échelon précédent : 290

Qualiticien (ne) :

Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé :

- à l'embauche : 240
- après 1 an dans l'échelon précédent : 250
- après 1 an dans l'échelon précédent : 260
- après 2 ans dans l'échelon précédent : 270
- après 3 ans dans l'échelon précédent : 280
- après 3 ans dans l'échelon précédent : 290

Infirmier (ière) :

- à l'embauche : 250
- après 1 an dans l'échelon précédent : 260
- après 3 ans dans l'échelon précédent : 270

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe III

Classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978

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

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

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

(3) Les modifications issues de l'accord du 20 mars 2008 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er)

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Classification Accord d'interprétation
du 11 février 1993**

Techniciens

En vigueur étendu

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

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe IV
Avenant cadres**

Accord du 1 juillet 1993

Bénéficiaires : Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Sont désignés sous le terme général de " cadres " :

- les salariés munis de diplômes de médecin, vétérinaire, pharmacien, qui exercent leur fonction dans les laboratoires d'analyses de biologie médicale extrahospitaliers, avec le titre de directeur de laboratoire d'analyses de biologie médicale ou de directeur adjoint ;
- les salariés qui mettent en œuvre 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 1er de l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

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

Engagement, Période d'essai, Clause de concurrence : Article 2 *En vigueur étendu*

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

2. La période d'essai est de 4 mois au maximum. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu dans un délai qui

Convention Collective Nationale des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

Annexe IV Avenant cadres

ne peut être inférieur au délai précisé à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective.

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

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

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

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

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

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

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

Régime du temps de travail des cadres autonomes : Article 3 *En vigueur étendu*

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

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

3.1. Plafond de jours travaillés et dépassements éventuels

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

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe IV
Avenant cadres**

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.

Convention Collective Nationale des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

Annexe IV Avenant cadres

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 paye

Le bulletin de paye 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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe IV
Avenant cadres**

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

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

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail : Article 4

En vigueur étendu

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.

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.

Congés payés : Article 5

En vigueur étendu

L'article 19 des clauses générales s'applique aux cadres. Toutefois, pour les cadres d'indice égal ou supérieur à 600 et ayant plus de 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.

Régime de retraite et de prévoyance : Article 6

En vigueur étendu

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

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

a) Une adhésion à une institution de retraite des salariés relevant de l'Arcco (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 (C.G.I.S.) (1).

Les taux de cotisation sont les suivants :

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe IV
Avenant cadres**

- 5,50 p. 100 sur la tranche A (T 1) des salaires à compter du 1er octobre 1993. Ce taux sera relevé à 6 p. 100 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'Arcco ; cette réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 p. 100 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 (C.G.I.C.). 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 p. 100 pour la tranche B (T 2) des salaires.

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

- 3,3 p. 100 de T 1 sur 5,5 p. 100 à compter du 1er octobre 1993 et 3,6 p. 100 de T 1 sur 6 p. 100 à compter du 1er octobre 1994 ;

- 8 p. 100 de T 2 sur 12 p. 100,

et les salariés :

- 2,2 p. 100 de T 1 sur 5,5 p. 100 à compter du 1er octobre 1993 et 2,4 p. 100 de T 1 sur 6 p. 100 à compter du 1er octobre 1994 ;

- 4 p. 100 de T 2 sur 12 p. 100.

(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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe IV
Avenant cadres**

**Annexe I Accord du 19 décembre 1996
Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres**

Article A

En vigueur étendu

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 ASSURÉES (1)

1 Décès et invalidité absolue et définitive (IAD)

- SITUATION DE FAMILLE de l'assuré :
 - célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge
- DECES MALADIE ou IAD (en pourcentage) : 270
- DECES ACCIDENT : 540
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,50
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 1,30
- SITUATION DE FAMILLE de l'assuré :
 - célibataire, marié, veuf ou divorcé avec personne à charge
- DECES MALADIE ou IAD (en pourcentage) : 300
- DECES ACCIDENT : 600
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,50
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 1,30
- SITUATION DE FAMILLE de l'assuré :
 - majoration par personne à charge
- DECES MALADIE ou IAD (en pourcentage) : 90
- DECES ACCIDENT : 180
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,50
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 1,30

2 Incapacité de travail, invalidité

- PERIODE D'INDEMNISATION :
 - 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 1^{er} jour pour les cadres n'ayant pas un an de présence
- T1 (en pourcentage) : 40
- T2 (en pourcentage) : 90
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,00
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 2,30
 - Congé de maternité (2)
- PERIODE D'INDEMNISATION : durée légale

PRESTATIONS ASSUREES (en pourcentage) : 100 (1) En pourcentage des salaires annuels T1 et T2

(2) Sous déduction des prestations de sécurité sociale

Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

Annexe IV
Avenant cadres

Article B

En vigueur étendu

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.

Article C

En vigueur étendu

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.

Article D

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 22 novembre 2001 art. 2 BO conventions collectives 2002-1 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.

Article E

En vigueur non étendu

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

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

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

Le maintien des garanties cesse à :

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

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe IV
Avenant cadres**

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

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

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

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

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

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe IV
Avenant cadres**

Annexe II Accord du 1 juillet 1993

Classification des cadres

En vigueur étendu

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

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

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

Position I

Médecin, pharmacien, vétérinaire ne possédant aucun C.E.S. ni D.E.S., 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 C.E.S. ou D.E.S. 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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année
2011**

Accord étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1,6 % pour tous les coefficients au 1er avril 2011.

Barème des salaires minima au 1er avril 2011 (En euros.)

Base 35 heures par semaine ou 151,57 heures par mois

Personnel d'entretien

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 135 | 9,106 | 1 381,17 |
| 150 | 9,136 | 1 385,66 |
| 160 | 9,166 | 1 390,27 |
| 170 | 9,198 | 1 395,04 |
| 180 | 9,228 | 1 399,67 |
| 200 | 9,287 | 1 408,60 |

Personnel de secrétariat

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 210 | 9,266 | 1 405,36 |
| 220 | 9,582 | 1 453,29 |
| 230 | 9,895 | 1 500,75 |
| 250 | 10,525 | 1 596,29 |
| 260 | 10,841 | 1 644,21 |
| 270 | 11,156 | 1 691,98 |

Personnel informaticien

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 210 | 9,266 | 1 405,36 |
| 220 | 9,582 | 1 453,29 |

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers
Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année
2011**

| | | |
|-----|--------|----------|
| 230 | 9,895 | 1 500,75 |
| 240 | 10,212 | 1 548,83 |
| 250 | 10,525 | 1 596,29 |
| 260 | 10,841 | 1 644,21 |
| 270 | 11,156 | 1 691,98 |
| 280 | 11,471 | 1 739,75 |
| 290 | 11,784 | 1 787,21 |

Personnel qualitatif

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 240 | 10,212 | 1 548,83 |
| 250 | 10,525 | 1 596,29 |
| 260 | 10,841 | 1 644,21 |
| 270 | 11,156 | 1 691,98 |
| 280 | 11,471 | 1 739,75 |
| 290 | 11,784 | 1 787,21 |

Personnel infirmier

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 250 | 10,525 | 1 596,29 |
| 260 | 10,841 | 1 644,21 |
| 270 | 11,156 | 1 691,98 |

Personnel technique

Technicien C

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 240 | 10,212 | 1 548,83 |

Technicien B

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 240 | 10,212 | 1 548,83 |
| 250 | 10,525 | 1 596,29 |
| 270 | 11,156 | 1 691,98 |
| 280 | 11,471 | 1 739,75 |
| 290 | 11,784 | 1 787,21 |

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année
2011**

Technicien A

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 300 | 12,129 | 1 839,61 |
| 310 | 12,528 | 1 900,17 |
| 350 | 14,131 | 2 143,18 |

Cadres

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 400 | 15,968 | 2 421,94 |
| 500 | 19,973 | 3 029,30 |
| 600 | 23,990 | 3 638,53 |
| 800 | 31,995 | 4 852,66 |

Article 2

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 0,4 % pour tous les coefficients au 1er septembre 2011.

Salaires minima au 1er septembre 2011 (En euros.)

Personnel d'entretien

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 135 | 9,142 | 1 386,57 |
| 150 | 9,173 | 1 391,27 |
| 160 | 9,203 | 1 395,82 |
| 170 | 9,235 | 1 400,67 |
| 180 | 9,265 | 1 405,22 |
| 200 | 9,324 | 1 414,17 |

Personnel de secrétariat

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 10 | 9,303 | 1 410,99 |
| 220 | 9,620 | 1 459,07 |
| 230 | 9,935 | 1 506,84 |
| 250 | 10,567 | 1 602,70 |
| 260 | 10,884 | 1 650,78 |
| 270 | 11,201 | 1 698,86 |

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année
2011**

Personnel informaticien

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 210 | 9,303 | 1 410,99 |
| 220 | 9,620 | 1 459,07 |
| 230 | 9,935 | 1 506,84 |
| 240 | 10,253 | 1 555,07 |
| 250 | 10,567 | 1 602,70 |
| 260 | 10,884 | 1 650,78 |
| 270 | 11,201 | 1 698,86 |
| 280 | 11,517 | 1 746,78 |
| 290 | 11,831 | 1 794,41 |

Personnel qualitatif

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 240 | 10,253 | 1 555,07 |
| 250 | 10,567 | 1 602,70 |
| 260 | 10,884 | 1 650,78 |
| 270 | 11,201 | 1 698,86 |
| 280 | 11,517 | 1 746,78 |
| 290 | 11,831 | 1 794,41 |

Personnel infirmier

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 250 | 10,567 | 1 602,70 |
| 260 | 10,884 | 1 650,78 |
| 270 | 11,201 | 1 698,86 |

Personnel technique

Technicien C

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 240 | 10,253 | 1 555,07 |

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers
Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année
2011**

Technicien B

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 240 | 10,253 | 1 555,07 |
| 250 | 10,567 | 1 602,70 |
| 270 | 11,201 | 1 698,86 |
| 280 | 11,517 | 1 746,78 |
| 290 | 11,831 | 1 794,41 |

Technicien A

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 300 | 12,178 | 1 847,04 |
| 310 | 12,578 | 1 907,71 |
| 350 | 14,188 | 2 151,89 |

Cadres

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire minimum |
|--------------------|------------------------|------------------------|
| 400 | 16,032 | 2 431,57 |
| 500 | 20,053 | 3 041,44 |
| 600 | 24,086 | 3 653,12 |
| 800 | 32,123 | 4 872,10 |

Coefficient de référence 100 : 1 381,91 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2011 : 9 €, soit 1 365,03 € pour 151,67 heures.

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VI

Procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994

Article

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Cette bourse doit permettre à la profession de mettre en œuvre 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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe VII
Travail à temps partiel Accord du 14 juin 1994**

Loi du 31 décembre 1992 (J.O. du 1er janvier 1993)
Annexe complétant l'article 9 de la convention collective des laboratoires d'analyse de
biologie médicale non hospitaliers

Préambule

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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.

NOTA : Arrêté du 20 mars 2000 art. 1 : 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.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 20 mars 2000.

Définition – Durée : Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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 es 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 (2).

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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension du 20 mars 2000, art. 1er).

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe VII
Travail à temps partiel Accord du 14 juin 1994**

Répartition des horaires : Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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.

Modification des horaires : Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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

Heures complémentaires : Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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.

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).

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VII

Travail à temps partiel Accord du 14 juin 1994

4.3. Revalorisation (2).

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* (3), 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.

(1) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté d'extension du 20 mars 2000, art. 1er).*

(2) *Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté d'extension du 20 mars 2000, art. 1er).*

(3) *Termes exclus de l'extension (arrêté d'extension du 20 mars 2000, art. 1er).*

Réduction de l'horaire collectif de travail effectif : Article 5 *En vigueur étendu*

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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 1er ;
- 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 1er (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.

Temps partiel annuel choisi : Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe VII
Travail à temps partiel Accord du 14 juin 1994**

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.

Contrat de travail à temps partiel : Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

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.

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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VII

Travail à temps partiel Accord du 14 juin 1994

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.

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.

Dispositions diverses : Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 11 octobre 1999 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*.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VII

Travail à temps partiel Accord du 14 juin 1994

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.

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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VIII

Convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994

Préambule

En vigueur étendu

Les parties sont conscientes de l'importance de l'expérience professionnelle et de la richesse du savoir-faire, acquis par le personnel âgé de plus de 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 œuvre, 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 ; 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.

En vigueur non étendu

Les parties sont conscientes de l'importance de l'expérience professionnelle et de la richesse du savoir-faire, acquis par le personnel âgé de plus de 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 œuvre, 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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VIII

Convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994

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.

Conditions d'adhésion : Article 1

En vigueur étendu

Pendant la période d'application de la convention préretraite progressive telle qu'elle est précisée dans le préambule dudit accord, tous les salariés ayant 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.

Formalisation de la demande : Article 2

En vigueur étendu

Les salariés demandant l'adhésion à la convention devront formuler cette demande par écrit auprès de la direction de l'entreprise, avec un délai de prévenance de deux mois, en vue d'étudier leur dossier ainsi que les changements d'organisation à mettre en œuvre ; 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.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VIII

Convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994

Rémunération : Article 3

En vigueur étendu

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

1°) Salaire versé par l'entreprise correspondant au mi-temps effectué, soit 50 p. 100 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 p. 100 du salaire de référence dans la limite du plafond de la cotisation au régime général de sécurité sociale ;
- 25 p. 100 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 C.S.G.

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

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

Notion de salaire à temps plein reconstitué : Article 4

En vigueur étendu

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

- salaire de base brut de la moyenne des 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.

Congés payés : Article 5

En vigueur étendu

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VIII

Convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite : Article 6 *En vigueur étendu*

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'annexe II de la convention collective nationale sera calculée comme si le salarié avait travaillé à temps plein jusqu'à son départ à la retraite. Cette indemnité sera donc calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué, tel que défini à l'article 4.

Indemnité conventionnelle de licenciement : Article 7 *En vigueur étendu*

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

Retraite complémentaire : Article 8 *En vigueur étendu*

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

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

Prévoyance-complément de cotisations pour les risques décès et invalidité :

Article 9 *En vigueur étendu*

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

Organisation du travail à mi-temps : Article 10 *En vigueur étendu*

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

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

Embauches compensatrices : Article 11 *En vigueur étendu*

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe VIII

Convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994

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'A.N.P.E. 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).

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

Annexe X

Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996

Article 1

En vigueur étendu

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

Retraites complémentaires

Sont maintenus aux intéressés :

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

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

Ces droits sont maintenus en contrepartie du versement de cotisations prises en charge par le laboratoire et l'ancien salarié selon la répartition applicable en matière de retraite, soit 60 p. 100 employeurs, 40 p. 100 salariés, et assises sur le revenu que percevait le salarié au moment de son départ.

Le versement de ces cotisations a lieu aux échéances normales.

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

Prévoyance (couverture décès)

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

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

Le versement de cette cotisation a lieu aux échéances normales.

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

Article 2

En vigueur étendu

La cessation d'activité du salarié résultant de l'application du dispositif institué par l'accord collectif interprofessionnel du 6 septembre 1995 constitue une rupture du contrat de travail, d'un commun accord des parties, qui prend effet à la date de cessation d'activité de l'intéressé. Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité de cessation d'activité dont le montant est égal au montant de l'indemnité de départ à la retraite dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait quitté l'entreprise à soixante ans.

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe X
Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996**

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

ACCORD
Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997

Indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 des délégués syndicaux

· Modifié par Modification de l'annexe XI - art. (VNE)
Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicales extra-hospitaliers des délégués syndicaux sont modifiés de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux

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

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

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

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

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

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

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

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

- frais de parking sur justificatifs.

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

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

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

**Convention Collective Nationale
des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers**

**Annexe XII
Commission nationale paritaire d'interprétation
Accord du 27 septembre 2000**

En vigueur étendu

Personnel de secrétariat

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

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

Personnel, coefficient 300

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

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