

Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978. Etendue par arrêté du 20 novembre 1978. JONC 6 janvier 1979.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 19 décembre 1996 BO conventions collectives 97-41, étendu par arrêté du 15 décembre 1997 JORF 24 décembre 1997.

La présente convention collective nationale et ses annexes (code NAF 85.1 K) conclue en application du titre III, livre Ier, du code du travail, règle sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer (DOM), au sein des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié.

Article 1

En vigueur non étendu

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

Durée

Article 2

En vigueur étendu

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

Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision de la convention

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Indemnité forfaitaire de 85 F si le ou les délégués sont domiciliés en Ile-de-France ;

b) Indemnité forfaitaire de 275 F pour les délégués domiciliés hors d'Ile-de-France, à laquelle s'ajoute le prix du billet de train en 2ème classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres ou en 1ère classe pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres.

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

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

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

Les absences prévues aux précédents paragraphes compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés et ne viendront pas en déduction des congés annuels. En tout état de cause, l'exercice cumulé de ces différents droits ne devra pas amputer les effectifs du personnel d'un même laboratoire de plus de 3 p. 100.

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

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

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

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

Voir accord du 4 février 1997 (annexe XI).

Délégués du personnel

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

c) Le dépouillement du vote aura lieu, en présence des électeurs, immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal contresigné par tous les membres du bureau de vote, en triple exemplaire. Un des exemplaires sera remis aux délégués élus ; le deuxième sera affiché sur le panneau réservé aux communications des délégués du personnel, le troisième sera conservé par la direction.

Comité d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection des membres du comité sont déterminés par la loi. Les dispositions prévues à l'article précédent pour les élections des délégués du personnel seront également applicables aux élections des membres du comité d'entreprise. La gestion et le financement des oeuvres sociales sont assurés par le comité d'entreprise. Les ressources du comité d'entreprise sont assurées conformément aux dispositions de l'article R. 432-12 du code du travail. Les sommes versées par l'employeur pour le financement des oeuvres sociales ne seront pas inférieures à 1 p. 100 du montant de la masse des salaires bruts. Dans les laboratoires où le comité d'entreprise refusera d'assumer la gestion d'une partie des oeuvres sociales, un accord particulier devra intervenir pour fixer la contribution à verser au comité (1). (1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 20 novembre 1978, art. 1er).

Embauchage

Article 7

En vigueur étendu

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

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

- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la catégorie d'emploi du salarié ;
- le coefficient hiérarchique ;
- éventuellement, la durée de la période d'essai telle que fixée à l'article 8 ;
- le nombre d'heures de travail ;
- le montant de la rémunération, le nombre d'heures de travail et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de gardes et d'astreintes;
- les modalités des gardes et des astreintes doivent être précisées compte tenu des dispositions de l'article 9 ;
- l'existence de la convention collective, en précisant qu'elle est tenue à la disposition du personnel.
- les noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le laboratoire.

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

Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai éventuelle ne saurait excéder :

- un mois pour le personnel d'entretien, de secrétariat et le personnel technique autre que celui appartenant à la catégorie A ;
- deux mois pour le personnel technique appartenant à la catégorie A ;
- trois mois pour le personnel cadre.

Pendant la durée de la période d'essai, les parties peuvent mettre fin à leur collaboration sans préavis.

La durée de la période d'essai sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié, ainsi que pour l'ouverture des droits en matière de sécurité sociale.

Article 8

En vigueur non étendu

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

2 mois pour le personnel non cadre ;

4 mois pour les cadres.

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

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit expressément être stipulée dans la lettre

d'engagement ou dans le contrat de travail.

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

24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

2 semaines après 1 mois de présence ;

1 mois après 3 mois de présence.

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

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

Durée du travail

Article 9

En vigueur étendu

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

1.1. Durées quotidienne, hebdomadaire et mensuelle

1.1.1. Définition du temps de travail effectif.

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

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

1.1.2. Durées hebdomadaires et mensuelles.

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

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

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

1.1.3. Durée quotidienne.

1.1.3.1. Temps de travail.

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

1.1.3.2. Amplitude.

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

1.1.3.3. Pause.

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

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

1.1.3.4. Repos quotidien.

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

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

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

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

Chaque repos quotidien limité à 9 heures ouvre droit, pour le salarié concerné, à un repos de 2

heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les 2 mois suivant le repos dérogatoire.

1.2. Affichage des horaires de travail

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

1.3. Heures supplémentaires

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

1.3.1. Définition.

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

1.3.2. Contingent annuel.

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

1.3.3. Repos de remplacement.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212.5 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les laboratoires peuvent choisir de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos majoré conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

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

1.3.4. Repos compensateur obligatoire.

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

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

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

1.4. Astreintes et gardes

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

1.4.1. Définitions.

La garde :

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

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

L'astreinte :

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

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

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

1.4.2. Fréquence.

Astreintes de nuit :

Le nombre d'astreintes de nuit est limité à 8 pour 4 semaines consécutives, sans que le nombre

d'astreintes de nuit effectuées au corps de la même semaine puisse excéder 3.

Dans le cas où le nombre d'interventions dans le cadre d'une astreinte de nuit est supérieur à 4, le salarié bénéficie d'une journée de repos supplémentaire à prendre dans un délai de 15 jours, est remplacée comme suit : Dans le cas où le nombre d'interventions dans le cadre d'une astreinte de nuit est supérieur à 4, ou si le salarié se trouve plus de 4 heures continues ou discontinues en garde au cours d'une nuit, il bénéficie d'un temps de repos supplémentaire à prendre dans le délai de 3 mois. La durée de ce repos est calculée en faisant la moyenne du temps quotidien de travail au cours des 3 mois précédents pour la personne concernée. Cette disposition ne peut en aucun cas entrer dans un calcul forfaitaire de la rémunération de l'astreinte. Lorsque les interventions lors des astreintes de nuit sont, d'une façon régulière, supérieures à 4, le laboratoire, à la demande des salariés concernés ou de la direction, devra mettre en place un système de garde aux conditions précédemment définies. Lorsqu'une modification durable de l'activité entraîne moins de 4 interventions par nuit, le laboratoire fonctionnant en garde peut, à la demande des salariés concernés ou de la direction, transformer le système de garde en astreinte aux conditions ci-précédemment définies.

Astreintes de jour :

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

Dérogation :

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

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

1.4.3. Rémunération.

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

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

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

1.4.4. Frais de transport.

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

1.5. Travail de nuit

1.5.1. Principes et justification du recours au travail de nuit

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5.2 Définition du travail de nuit

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

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

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

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

1.5.3 Définition des catégories professionnelles

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

1.5.4 Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit, tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement, comme évoqué à l'article 9.1.5.2 ;

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

1.5.5 Durée quotidienne et hebdomadaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5.6 Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 bénéficient d'un repos compensateur dont la durée est égale à 2,5 % des heures de travail effectuées durant la période prise entre 21 heures et 6 heures

ou 22 heures et 7 heures, selon la plage fixée par le laboratoire ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement.

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

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

1.5.7 Majoration de salaire

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

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

1.5.8 Conditions de travail des travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5.9 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

1.5.10 Formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

1.5.12 Respect des obligations familiales impérieuses

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

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

1.5.13 Surveillance médicale des travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

1.5.14 Maternité et travail de nuit

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

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

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

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

1.6 Travail du dimanche (2) (3)

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

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

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

1.7. Remarques

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve que par les termes " laboratoires " soient visés les accords d'entreprise conclus au niveau des laboratoires, au sens de l'article L. 213-1-1 du code du travail. (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-6 du code du travail. (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail qui prévoit que seuls les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, peuvent déroger aux dispositions de l'article L. 222-5 du code du travail prévoyant que le 1er mai est un jour férié et chômé. (4) Alinéa exclu, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc. 8 octobre 1996).

Travail des femmes

Article 10

En vigueur étendu

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

Travail des jeunes

Article 11

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 du code du travail, les salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour et plus de quarante heures de travail par semaine.

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

Salaires

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

- a) Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions, tels qu'ils sont définis en annexe 3 ;
- b) Le salaire mensuel sera établi en multipliant le salaire horaire par 169 ;
- c) De la valeur du point fixée par voie d'accord.

Prime d'ancienneté

Article 14

En vigueur étendu

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, mais sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des majorations pour heures supplémentaires. Ces primes d'ancienneté sont indépendantes du salaire proprement dit, et s'ajoutent dans tous les cas au salaire réel. Elles feront l'objet d'un décompte spécial et leur versement sera effectué lors de chaque paye. Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul du salaire minimum professionnel garanti.

Le taux est de :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

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

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

- a) Les périodes militaires obligatoires ;
- b) Les périodes de congés payés annuels ;

c) Les interruptions pour maladies professionnelles, accidents de travail et maternité ;

d) Les interruptions de travail pour maladie ;

e) Le service militaire obligatoire, sous les réserves suivantes :

1° que le salarié ait au moins un an de présence dans le laboratoire avant son départ sous les drapeaux ;

2° que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire sur sa demande dès la fin de son service militaire ;

f) Les rappels individuels sous les drapeaux ;

g) Les congés exceptionnels prévus aux articles 4 et 20 de la présente convention.

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

1° Mobilisation sous réserve que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire ;

2° Repos légal prévu pour élever son enfant ;

3° Congés exceptionnels (avec l'accord de l'employeur),

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

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

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

Bulletin de paie

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 22 juin 1989 étendu par arrêté du 9 février 1990 JORF 21 février 1990

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

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale, l'adresse du laboratoire d'analyses médicales ainsi que l'intitulé de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ;
- b) La période à laquelle la paie se rapporte ;
- c) Les nom, prénom et adresse du salarié ;
- d) La qualification professionnelle et l'emploi du salarié ;
- e) Le coefficient hiérarchique ;
- f) Le salaire minimum de la catégorie ;
- g) Le salaire mensuel, hebdomadaire ou horaire correspondant à la semaine normale de travail de trente-neuf heures ;
- h) Le nombre d'heures majorées pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause ainsi que les taux de majoration appliqués et la rémunération perçue à ce titre ;
- i) La prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- j) Les indemnités d'astreinte ;
- k) Toute prime ou complément de salaire attribué à quelque titre que ce soit ;

- l) Le montant de la rémunération brute totale, la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;

- m) La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales ;

- n) Les retenues effectuées au titre de la sécurité sociale ou pour tout autre motif ;

- o) Le montant du salaire net réellement perçu ;

- p) Les acomptes ;

- q) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le code APE du laboratoire ;

- r) La date de paiement de la rémunération ;

- s) La référence des organismes de retraite auxquels sont versées les cotisations.

- t) Une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;

- u) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

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

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

Maternité

Article 16

En vigueur étendu

Les règles particulières applicables aux femmes en état de grossesse sont régies par les articles L. 122-25 et suivants du code du travail.

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

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

Service national

Article 17 (1)

En vigueur étendu

Si le salarié a moins d'un an de présence au moment de son départ pour accomplir le service national, seules les dispositions du code du travail sont applicables. Si le salarié compte au moins un an de présence au moment de son départ au service national, son contrat de travail ne se trouve pas rompu du fait de son départ ; le salarié devra donc être réintégré dans son emploi à l'issue de son service, à moins que le poste qu'il occupait n'ait été supprimé et qu'il n'y ait pas de poste équivalent disponible. Si l'intéressé ne peut réoccuper son emploi pour les raisons précédentes, la rupture du contrat de travail est assimilée à un licenciement. Trois mois avant la date présumée de sa libération, l'employeur pourra interroger le salarié sur ses intentions, et celui-ci devra fournir une réponse au moins un mois avant la date présumée de sa libération. Les autres règles particulières relatives aux personnes intéressées par le service national, pour le service préparatoire, pour un maintien ou rappel au service national, à titre quelconque, sont celles du code du travail (en particulier art. L. 122-20 et L. 122-21). Les dispositions de l'article L. 122-20 du code du travail deviennent applicables si le maintien sous les drapeaux excède quatre mois. Dans le cas où la durée effective du service national et d'un maintien sous les drapeaux éventuel excéderait seize mois, le présent article devrait être révisé par les parties signataires. (1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 122-18 du code du travail (arrêté du 20 novembre 1978, art. 1er).

Maladie et accidents du travail

Article 18 (1)

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident, extraprofessionnel, justifiées dans les trois jours (sauf cas de force majeure) par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas de son absence dans les trois jours (sauf cas de force majeure) le contrat de travail pourra être rompu. Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, le remplaçant, à son embauche, devra être informé du caractère provisoire de l'emploi. Pendant la durée du remplacement, il sera couvert par les dispositions de la présente convention. Le remplacement définitif ne pourra intervenir avant six mois. L'employeur devra notifier à l'intéressé la nécessité dans laquelle il se trouve de le remplacer par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte du préavis prévu par la convention collective. Les absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident de travail ou de trajet reconnu par la sécurité sociale n'entraîneront pas une rupture du contrat de travail pendant tout le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale. (1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-9, R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 novembre 1978, art. 1er).

Congés payés

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés exceptionnels.

Article 20 (1)

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté au laboratoire, les employés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels et payés pour événements de famille prévus ci-dessous : - mariage d'un salarié : cinq jours ouvrables ; - mariage d'un enfant : deux jours ouvrables ; - mariage d'une soeur ou d'un frère : un jour ouvrable, et quelle que soit l'ancienneté du salarié au laboratoire : - naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ; - décès du conjoint : cinq jours ouvrables ; - décès des parents et beaux-parents : trois jours ouvrables ; - décès d'un enfant : cinq jours ouvrables ; - décès d'une soeur ou d'un frère : un jour ouvrable. Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la bonne marche du laboratoire, des autorisations d'absences non payées inférieures à un mois pourront être accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner le conjoint, un enfant ou une personne à charge gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage. D'autre part, des congés non rémunérés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront et en accord avec l'employeur. (1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 20 novembre 1978, art. 1er).

Rupture du contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 5 mai 2004 BO conventions collectives 2004-26 étendu par arrêté du 08 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

a) Délai-congé en cas de démission.

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

- quinze jours si le salarié a moins de six mois de présence ;
- un mois s'il justifie d'une ancienneté supérieure à six mois ;
- trois mois s'il s'agit d'un cadre.

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

b) Délai-congé en cas de congédiement.

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

S'il justifie d'une ancienneté inférieure à deux ans, à un délai-congé de un mois ;

S'il justifie d'une ancienneté supérieure à deux ans, à un délai-congé de deux mois.

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

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

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

c) Certificat de travail.

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

d) Indemnité de licenciement.

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

1° De deux à cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la date d'entrée dans celui-ci ;

2° Au-delà de cinq ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté : deux dixièmes de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la sixième année ;

3° Au-delà de quinze ans d'ancienneté et jusqu'à soixante-cinq ans d'âge : trois dixièmes de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la seizième année.

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

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

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

e) Indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

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

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

Cette indemnité sera calculée selon les mêmes modalités que celles de l'indemnité due aux salariés de 60 à 61 ans exclus remplissant les conditions précisées à l'alinéa 1 et définies à l'annexe II.

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

Changement temporaire d'emploi

Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

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

Hygiène et sécurité

Article 23

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Formation professionnelle

Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

Retraite complémentaire non cadre

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 1 juillet 1993 étendu par arrêté du 4 février 1994 JORF 15 février 1994

Le taux de cotisation contractuelle affectée au régime de retraite complémentaire du personnel non bénéficiaire du régime des cadres ne pourra être inférieur à 5 p. 100 du salaire brut, soit Arrco plus 1 p. 100. La cotisation sera répartie à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié.

A compter du 1er octobre 1993, ce même taux de cotisation contractuelle ne pourra être inférieur à 5,50 p.100 du salaire brut, la répartition de la cotisation demeurant inchangée. Ce taux sera porté à 6 p.100 à compter du 1er octobre 1994. L'adoption de ces taux sera accompagnée d'une revalorisation des droits acquis par les actifs pour les services passés conformément à la réglementation Arrco ; cette réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 p.100 pour les adhésions souscrites avant le 1er janvier 1994.

Prévoyance

Article 26

En vigueur étendu

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

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

- à l'annexe I pour les non-cadres ;

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

Avantages acquis

Article 27

En vigueur étendu

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

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

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

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

Commission paritaire d'interprétation

Article 28

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Commission nationale paritaire de conciliation

Article 29

En vigueur étendu

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

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

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

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 30

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- assure un rôle d'information réciproque des organisations syndicales sur la situation de l'emploi dans la branche des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ;

- étudie la situation de l'emploi dans la branche, son évolution au cours des mois précédents et ses perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, ainsi que leur incidence en terme de formation et de qualification, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales ;

- doit être informée des projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;

- étudie les besoins de formation dans la branche et leur évolution ;

- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;

- suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

- assure les missions en matière de formation qui lui sont dévolues par l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers et dans ce cadre notamment :

- définit la liste des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation ;

- rédige et propose à la commission mixte paritaire de la branche des référentiels et/ou des CQP, utiles à la branche ;

- définit la liste des qualifications professionnelles pour lesquelles la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, ainsi que celle pour lesquelles la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques peuvent être portés au-delà de 25 %, en dehors de celles prévues par les partenaires

sociaux ;

- définit et réexamine périodiquement les qualifications ou les actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la période de professionnalisation ;

- définit les actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation ;

- fixe chaque année à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales les orientations, les priorités d'études et d'analyses ;

- fait le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et forme, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;

- définit les priorités en matière de congés individuels de formation et en informe les organismes de gestion des congés individuels de formation ;

- se fait communiquer par les institutions de la profession, notamment caisse de retraite, école, tous les éléments statistiques de la branche.

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

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

Dans ce cas le président en informe aussitôt le secrétariat.

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

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

En cas de réunion à la demande d'au moins 2 organisations syndicales, comme évoqué ci-dessus, la convocation doit être adressée dans les 15 jours de la réception de la lettre recommandée avec

accusé de réception adressée au président, accompagnée de la liste des questions motivant cette réunion.

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

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

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

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

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

Dépôt

Article 31 En vigueur étendu

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

Adhésion

Article 32

En vigueur étendu

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

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

Demande d'extension

Article 33

En vigueur étendu

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

Article 33

En vigueur non étendu

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

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

Dispositions finales

Article 34

En vigueur étendu

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

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