

Convention collective

BIOLOGIE MÉDICALE (Laboratoires extra-hospitaliers)



N° de brochure : 3114

N° IDCC : 959

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.	1
<i>Dispositions générales</i>	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Durée</i>	1
<i>Dénonciation et révision de la convention</i>	1
<i>Droit syndical et liberté d'opinion</i>	1
<i>Délégués du personnel</i>	2
<i>Comité d'entreprise</i>	2
<i>Embauchage</i>	2
<i>Période d'essai</i>	2
<i>Durée du travail</i>	2
<i>Travail de nuit</i>	4
<i>Principes et justification du recours au travail de nuit</i>	4
<i>Définition du travail de nuit</i>	4
<i>Définition des catégories professionnelles</i>	5
<i>Définition du travailleur de nuit</i>	5
<i>Durées quotidienne et hebdomadaire</i>	5
<i>Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit</i>	5
<i>Majoration de salaire</i>	5
<i>Conditions de travail des travailleurs de nuit</i>	5
<i>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	5
<i>Formation professionnelle</i>	6
<i>Priorité dans l'attribution d'un poste de jour ou dans l'attribution d'un poste de nuit</i>	6
<i>Respect des obligations familiales impérieuses</i>	6
<i>Surveillance médicale des travailleurs de nuit</i>	6
<i>Maternité et travail de nuit</i>	6
<i>Travail du dimanche</i>	6
<i>Remarques</i>	6
<i>Travail des femmes</i>	6
<i>Travail des jeunes</i>	7
<i>Salaires</i>	7
<i>Prime d'ancienneté</i>	7
<i>Bulletin de paie</i>	7
<i>Maternité</i>	7
<i>Service national</i>	7
<i>Maladie et accidents du travail</i>	7
<i>Congés payés</i>	8
<i>Congés exceptionnels</i>	8
<i>Rupture du contrat de travail</i>	9
<i>Changement temporaire d'emploi</i>	10
<i>Hygiène et sécurité</i>	10
<i>Formation professionnelle</i>	10
<i>Retraite complémentaire</i>	10
<i>Prévoyance</i>	10
<i>Régime de complémentaire santé</i>	10
<i>Avantages acquis</i>	14
<i>Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</i>	14
<i>Commission nationale paritaire de conciliation</i>	16
<i>Commission paritaire nationale de l'emploi</i>	16
<i>Dépôt</i>	17
<i>Adhésion</i>	17
<i>Demande d'extension</i>	17
<i>Dispositions finales</i>	17
<i>Textes Attachés</i>	17
Annexe II à la convention collective du 3 février 1978 relative à l'indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres	17
Annexe III classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978	18
Classification du personnel	18
Accord d'interprétation du 11 février 1993 relatif à la classification	19
Techniciens	19
Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993	19
Bénéficiaires	19
Engagement - Période d'essai - Clause de concurrence	20
Régime du temps de travail des cadres autonomes	20
Rupture du contrat de travail	21
Congés payés	21
Régime de retraite et de prévoyance	21
Annexe IV - Prévoyance cadres et assimilés (annexe I)	22
Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres	22
Annexe IV - Avenant cadres (annexe II) Accord du 1 juillet 1993	23
Classification des cadres	23
Annexe VI : procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994	23
Accord du 14 novembre 1994 relatif à la bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale	23
Accord relatif à la Bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale prévue à l'annexe VI selon l'accord signé le 14 juin 1994 entre les syndicats de biologistes et les syndicats de salariés	23
Annexe VIII : convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994	24
Préambule	24
Conditions d'adhésion	24
Formalisation de la demande	24
Rémunération	25
Notion de salaire à temps plein reconstitué	25

Congés payés	25
Indemnité conventionnelle de départ à la retraite	25
Indemnité conventionnelle de licenciement	25
Retraite complémentaire	25
Prévoyance, complément de cotisations pour les risques décès et invalidité	25
Organisation du travail à mi-temps	25
Embauches compensatrices	26
Annexe X : Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996	26
Cessation d'activité anticipée	26
Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997	27
Indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 des délégués syndicaux	27
Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	27
Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail	28
1. Champ d'application	28
2. Emploi	28
3. Rémunération	28
4. Aménagement et réduction du temps de travail	28
4.1. Mise en oeuvre	28
4.2. Calcul de la durée annuelle de travail (1)	28
4.3. Modalités de la réduction du temps de travail	29
4.4. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos	29
4.5. Aménagement du temps de travail sur l'année	30
4.6. Cycle	30
4.7. Lissage de la rémunération	30
4.8. Calendrier - Délais de prévenance	30
4.9. Suivi du temps de travail	30
5. Compte épargne-temps	31
5.1. Principes	31
5.2. Mise en oeuvre	31
5.3. Bénéficiaires	31
5.4. Alimentation du compte	31
5.5. Congés indemnifiables (1)	31
5.6. Valorisation des éléments affectés au compte	31
5.7. Indemnisation du congé	32
5.8. Reprise du travail	32
5.9. Cessation et transmission du compte	32
5.10. Indemnisation du compte (1)	32
6. Formation	32
Chapitre II : Accords d'accès direct	32
1. Mise en oeuvre	32
2. Information préalable	33
3. Périmètre d'application	33
4. Réduction et organisation du temps de travail	33
5. Incidences de la réduction du temps de travail sur l'emploi	33
5.1. Volume d'embauches	33
5.2. Calendrier des embauches	33
5.3. Nature des embauches	33
5.4. Délais	33
5.5. Maintien des effectifs	33
5.6. Groupement d'employeurs	33
5.7. Temps partiel	34
5.8. Encadrement	34
Chapitre III : Modifications de la convention collective	34
1. Durée du travail	34
2. Encadrement	34
3. Temps partiel	34
4. Prime de sous-sol	36
Chapitre IV : Dispositions finales	36
1. Commission de suivi	36
2. Durée - Dénonciation - Révision - Entrée en vigueur	36
ANNEXE XII: Commission nationale paritaire d'interprétation Accord du 27 septembre 2000	36
Commission nationale paritaire d'interprétation	36
Avenant à l'annexe I (alinéa E) et à l'annexe IV (sous-annexe I, alinéa D) relatif à la prévoyance Avenant du 20 juin 2002	36
Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective	36
Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales	37
Avenant du 5 mai 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	37
Modification de l'article 21 e des dispositions générales de la convention collective	37
Avenant du 2 février 2005 relatif au travail de nuit et au travail du dimanche	37
Dérogation	37
Date d'application	38
Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	38
Préambule	38
Champ d'application	38
Création d'une association paritaire	38
Cotisations	38
Recouvrement des cotisations	38
Affectation du montant des cotisations recueillies	39
Bilan	39
Durée, dénonciation, révision	39
Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention	40
Avenant du 30 novembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation (modification de l'article 24 tel qu'il résulte de l'avenant du 10 octobre 2005)	40

Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24	40
Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi	40
Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	40
Préambule	40
1. Champ d'application de l'accord	41
2. La professionnalisation	41
3. Le droit individuel à la formation	41
4. Le plan de formation	42
5. Les dispositions financières	42
6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	42
7. L'entretien professionnel	43
8. La validation des acquis de l'expérience	43
9. Le passeport formation	43
10. L'information des salariés et des employeurs	43
11. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle	43
12. Dispositions finales	43
Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (organisme gestionnaire)	44
Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre	44
Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention	45
Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai	45
Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la prévoyance des cadres et des non-cadres	45
Avenant du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	47
Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs	47
Avenant du 2 décembre 2010 portant révision de la convention	50
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres	51
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres	53
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres	54
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés	55
Préambule	55
Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres	57
Avenant du 23 avril 2012	57
Annexe I Régime de prévoyance des salariés non-cadres	57
A. Préambule	57
B. Bénéficiaires	58
C. Garanties de prévoyance complémentaire	58
D. Cotisations du régime de prévoyance et répartition	59
E. Mutualisation du régime	59
F. Communication et information	60
G. Comptes de résultat	60
H. Comité de gestion	60
I. Portabilité des droits de prévoyance	60
J. Suspension et cessation des garanties et contrôle médical	61
Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	62
Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention	66
Avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	66
Avenant n° 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite	67
Avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention	68
Avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI	69
Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel	70
Préambule	70
Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 « Temps partiel »	72
Adhésion par lettre du 23 août 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord relatif au paritarisme et aux avenants	72
Avenant du 9 juin 2016 relatif au financement du paritarisme	73
Avenant du 8 juillet 2016 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	73
Préambule	73
Avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres	77
Accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux »	78
Avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	78
Préambule	79
Avenant du 14 juin 2018 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	81
Préambule	81
Avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (articles 3 et 4)	82
Préambule	82
Avenant du 14 juin 2018 portant révision des dispositions des articles 19, 20 et 21 de la convention et de l'article 4.1 de l'annexe IV	83
Préambule	83
Avenant du 29 novembre 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	86
Préambule	86
Avenant du 20 juin 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	88
Préambule	88
Textes Salaires	88
Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006	88
Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007	89
Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008	90
Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009	92
Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010	94
Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011	96
Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	98
Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013	101
Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014	101
Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015	101
Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017	101
Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019	101

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	102
Annexes	106
Annexe I Champ d'application	106
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	107
I. - Règles de constitution	107
II. - Administration et fonctionnement	109
III. - Organisation financière	113
IV. - Dispositions diverses	113
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Salaires minima au 1er décembre 2015</i>	NV-1
<i>Avenant à la complémentaire santé</i>	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Centre national des biologistes (CNB) ; Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Union des biologistes de France (UBF).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; Fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et des laboratoires d'analyses CGT-FO ; Fédération nationale des industries chimiques CGT ; Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC.
Organisations adhérentes	Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC en date du 25 octobre 1990 ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC en date du 23 septembre 1994 ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services sociaux CFTC en date du 18 octobre 1994 ; Syndicat des grands laboratoires de biologie clinique en date du 18 mai 1998. Syndicat de la biologie libérale européenne 91, rue du Faubourg-Saint-Honoré 75008 Paris, par lettre du 10 mai 2012 (BO n°2012-39)

En vigueur étendu

NOTA : Dans le corps du texte de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et de ses annexes, dans le corps du texte des accords collectifs de branche, l'ensemble des mentions relatives à la « commission paritaire nationale » ou à la « commission mixte paritaire » sont remplacées par la référence à la « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (Article 2 de l'avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI - BOCC 2018-39).

Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Durée

Article 2

En vigueur étendu

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

Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision de la convention

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-12-1993 étendu par arrêté du 25-5-1994 JORF 4-6-1994.

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 1er du titre 1er, livre IV, du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du chapitre II, titre 1er, livre IV.

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

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

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

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

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

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

Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où les réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail. Des autorisations d'absence payées seront accordées après préavis d'au moins 10 jours, sauf cas exceptionnel, aux salariés appelés à siéger es

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 3 personnes maximum par organisation syndicale signataire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Voir annexe XI 'Indemnisation des délégués syndicaux'.

Délégués du personnel

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

- a) Dans les laboratoires de biologie médicale ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence ;
- b) Le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

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

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

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

Comité d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Embauchage

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 7-12-1993 étendu par arrêté du 25-5-1994 JORF 4-6-1994.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée du travail

Article 9

En vigueur étendu

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

Article 9.1.1.

Durées quotidienne, hebdomadaire et mensuelle

9.1.1.1. Définition du temps de travail effectif

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

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

9.1.1.2. Durées hebdomadaires et mensuelles

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

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

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

9.1.1.3. Durée quotidienne

9.1.1.3.1. Temps de travail

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

9.1.1.3.2. Amplitude

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

9.1.1.3.3. Pause (1)

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

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

9.1.1.3.4. Repos quotidien

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

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

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

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

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

Article 9.1.2

Affichage des horaires de travail

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

Article 9.1.3

Heures supplémentaires

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

9.1.3.1. Définition

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

9.1.3.2. Contingent annuel

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

9.1.3.3. Repos de remplacement

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

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

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

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

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

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

9.1.3.4. Repos compensateur obligatoire

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

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

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

est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal de 1 an.

Article 9.1.4

Astreintes et gardes

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

9.1.4.1. Définitions

La garde :

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

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

L'astreinte :

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

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

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

9.1.4.2. Fréquence

Astreintes de nuit :

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

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

Astreintes de jour :

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

Dérogation :

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

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

9.1.4.3. Rémunération

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

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

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

9.1.4.4. Frais de transport

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

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

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

Travail de nuit

En vigueur étendu

Principes et justification du recours au travail de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition du travail de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

(1)
Alinéa

Définition des catégories professionnelles

En vigueur étendu

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

Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

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

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

Durées quotidienne et hebdomadaire

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

Majoration de salaire

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Conditions de travail des travailleurs de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

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

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

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

Formation professionnelle

En vigueur étendu

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

Respect des obligations familiales impérieuses

En vigueur étendu

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

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

Surveillance médicale des travailleurs de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Maternité et travail de nuit

En vigueur étendu

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

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

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

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

Travail du dimanche

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

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

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

Remarques

En vigueur étendu

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

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

Travail des femmes

Article 10

En vigueur étendu

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

Travail des jeunes

Article 11

En vigueur étendu

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

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

Salaires

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

Prime d'ancienneté

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Bulletin de paie

Article 15

En vigueur étendu

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

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

Maternité

Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

Service national

Article 17 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Maladie et accidents de travail

Article 18 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Congés payés

Article 19

En vigueur étendu

Droit aux congés

Conformément aux dispositions légales, la durée annuelle des congés pour une période de référence complète est de 30 jours ouvrables, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Période de référence

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

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

Détermination du travail effectif

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

En outre les absences pour maladie, autre que maladie professionnelle et/ ou accident du travail, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence sont considérées comme période de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

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

La période de congé

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

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Ordre des départs en congé

À l'intérieur de la période des congés, en cas de congé par roulement, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur en tenant compte d'abord des nécessités du service et ensuite dans toute la mesure du possible des désirs particuliers des salariés, et au regard notamment :

- de la situation de famille des bénéficiaires :
- - pour le personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront fixés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires ;
- - et également dans la mesure du possible des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la durée de leurs services dans l'entreprise ;
- de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

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

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Règle de fractionnement

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

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

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé principal est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Enfin, en cas de fractionnement des congés au-delà du douzième jour, et sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, lorsque le nombre de jours ouvrables de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire, et un seul jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Report des congés

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

Toutefois, le salarié qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels acquis ou une partie de ceux-ci, pendant la période annuelle de prise des congés, en raison, au moment de la date de son départ en congé, de son absence due à une maladie, à un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité ou un congé d'adoption, bénéficiera, dans la limite d'une période de 15 mois après l'expiration de la période de prise des congés considérés, du droit de reporter la prise de son congé, soit à la fin de la période d'absence, soit à une date ultérieure fixée par l'employeur, dans la limite précitée.

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

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

Dispositions particulières

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

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

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

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

Congés exceptionnels

Article 20

En vigueur étendu

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

- pour son mariage : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : de 3 jours ouvrables. Ces jours d'absences ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre d'un congé de maternité ;
- pour le décès d'un enfant : de 5 jours ouvrables ;
- pour le décès du conjoint : de 5 jours ouvrables ;
- pour le décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : de 5 jours ouvrables ;
- pour le décès d'un petit-enfant : de 3 jours ouvrables ;
- pour le mariage d'un enfant : de 1 jour ouvrable porté à deux ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : de 3 jours ouvrables ;
- pour le décès d'un frère ou d'une sœur : de 3 jours ouvrables ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : de 1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : de 2 jours ouvrables.

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

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

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

a) Délai-congé en cas de démission.

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

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

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

b) Délai-congé en cas de congédiement.

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

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

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

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

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

c) Certificat de travail.

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

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

d) Indemnité de licenciement.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

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

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

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

e) Indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

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

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

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent le terme du contrat de travail ;

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

Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif au titre du contrat de travail en cours, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Changement temporaire d'emploi

Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

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

Hygiène et sécurité

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 4-10-1983 étendu par arrêté du 24-2-1984 JONC 6-3-1984.

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

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

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

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

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

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

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

Formation professionnelle

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 23-5-2006 art. 1 BOCC 2006-29 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

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

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

Retraite complémentaire

Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 1-7-1993 étendu par arrêté du 4-2-1994 JORF 16-2-1994

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

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

Prévoyance

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 4-2-1997 BOCC 97-13, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 8-7-1997.

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.

Régime de complémentaire santé

Article 26-Bis

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux mettent en place un régime frais de santé obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire sans considération notamment de l'ancienneté, l'âge et l'état de santé des bénéficiaires, au niveau national à compter du 1er janvier 2017.

Un pilotage paritaire de ce régime permettra d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Ce régime collectif de frais de santé de la branche comporte les éléments suivants :

-une couverture minimale frais de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :

-d'un niveau de garantie dénommé « base obligatoire » ;

-d'un niveau de garantie amélioré dénommé « option » qui devra être souscrite par l'employeur soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite, soit dans le cadre d'une adhésion obligatoire ;

-et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;

-le maintien temporaire de la couverture santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dispositif dénommé « portabilité santé » ;

-des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité destinées à promouvoir une politique active d'action sociale et de prévention.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux ont décidé de recommander un organisme assureur pour la couverture du régime frais de santé mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés, permettant ainsi à chaque employeur de souscrire un contrat d'assurance parfaitement conforme aux obligations découlant du présent article.

Cette recommandation a été précédée d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié dans L'Argus de l'assurance et Le Moniteur et sur le site Marchés online dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et qui a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux disant.

Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et une convention cadre.

I.-Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent article selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans le laboratoire de biologie médicale extrahospitalier par accord collectif, les stipulations de ce dernier devront être adaptées en conséquence conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du code du travail.

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

A.-Bénéficiaires à titre obligatoire

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

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

B.-Dispenses d'affiliation

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

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

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

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

--les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à 3 mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable.

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

--les salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

--les salariés bénéficiant de prestations servies, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant droit au titre de l'un des dispositifs suivants :

---couverture collective et obligatoire ;

---régime local d'Alsace-Moselle ;

---régime complémentaire des IEG ;

---mutuelles de la Fonction publique ;

---Madelin.

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

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

C.-Couverture collective à adhésion facultative des ayants droit du salarié

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

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

Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner :

-l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

-le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1

du code civil ;

-le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin), âgés :

-de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28e anniversaire pour les enfants :

--poursuivant des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;

--poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;

--inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;

-quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

III.- Prestations garanties du régime frais de santé de branche (1)

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

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

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

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au j).

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

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

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0007.pdf

IV.-Cotisations et répartition

D.-Taux et assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

A titre d'information, pour l'année 2017, les cotisations TTC servant au financement du régime sont fixées et réparties comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/0047/boc_20160047_0000_0003.pdf

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur. Elles seront revues en cas de changement de ces textes par voie d'avenant à la convention collective nationale.

Les taux de cotisations « salarié seul en obligatoire » de la base obligatoire proposés par l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J sont maintenus pour les exercices 2017 et 2018, hors évolution réglementaire.

E.-Répartition des cotisations

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

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

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

Le salarié a la possibilité s'il le souhaite et à sa charge exclusive de demander que ses ayants droit tels que définis ci-avant au C, bénéficient du même niveau de garantie que lui (le niveau de couverture des ayants droit est strictement identique à celui dont bénéficie le salarié). Les cotisations « affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin » et « affiliation facultative enfant » mentionnées dans les tableaux ci-dessus sont à la charge exclusive du salarié.

F.-Cas du laboratoire de biologie médicale extrahospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1er janvier 2017

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1er janvier 2017, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime frais de santé de branche.

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

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses de droit mentionnées ci-avant au B) ;

- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;

- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;

- le régime d'entreprise devra proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;

- la participation patronale du régime collectif d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation " salarié seul en obligatoire " (fixée ci-avant dans D), soit au moins égale à 0,78 % du PMSS en vigueur. Cette disposition s'applique lorsque le régime collectif d'entreprise présente soit des prestations strictement identiques (à celles du niveau " base obligatoire " visées ci-avant au III) soit des prestations garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties, à celles du niveau " base obligatoire " visées ci-avant au III. Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant ci-avant dans D, soit supérieure à 1,56 % du PMSS pour la base obligatoire pour :

- des garanties strictement identiques à celles du niveau " base obligatoire " visées ci-avant au III, la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur ;

- des garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties à celles du niveau " base obligatoire " visées ci-avant au III, la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur ;

- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du V ci-après concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés ;

- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du VII ci-après et propose notamment les garanties présentant un degré élevé de solidarité.

V.-Maintenance et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

I.-Maintenance à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin » (2)

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

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

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

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur choisi dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H ou du décès du salarié.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission paritaire nationale de la branche.

Par ailleurs dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites « d'accueil » standard pourront lui être proposées par l'organisme assureur.

À titre informatif, les cotisations proposées par l'organisme recommandé ci-après au J pour les anciens salariés et bénéficiaires sont les suivantes :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0036/boc_20180036_0000_0002.pdf

Une partie des bénéficiaires voit leur cotisation réduite par rapport aux dispositions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime frais de santé de la branche.

VI.-Mutualisation du régime frais de santé de la branche

J.-Organisme assureur recommandé

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans le présent article ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander l'organisme assureur suivant : Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Lafitte, 75009 Paris.

L'organisme assureur recommandé propose aux employeurs la souscription de contrats d'assurance négociés par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent article.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

K.-Réexamen de la recommandation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent article, soit pour le 1er janvier 2022. A cette fin, la commission paritaire nationale se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

VII.-Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1er du code de la sécurité sociale, le régime frais de santé de branche prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

L.-Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs (notamment par une action sociale institutionnelle).

Les partenaires sociaux peuvent notamment décider :

-de mettre en place des prestations d'action sociale :

--soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

--soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

-de mettre en place des actions collectives de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;

-la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale par voie d'avenant à la convention.

M.-Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % des cotisations hors taxes « salarié seul en obligatoire » de la base obligatoire définies au D ci-avant et versées par les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties.

NOTE : le présent article prend effet au 8 septembre 2016 pour les employeurs adhérents à l'une des fédérations patronales signataires de l'avenant du 8 juillet 2016 BO 2016/47 et au 1er janvier 2017 pour les employeurs non adhérents à l'une des fédérations patronales signataires.

(1) Le III est étendu sous réserve du respect des modalités de prise en charge des frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique, prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2)

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4,9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

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 permanente de négociation et d'interprétation

Article 28

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

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

Elle est également compétente pour :

- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ou à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les conditions ci-après exposées ;

- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

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

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

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

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

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

composée :

- d'un collège " salariés " comprenant 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche dont au plus pour chacune d'entre elles un représentant permanent ;
- d'un collège " employeurs " comprenant un nombre de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche égal au nombre total des représentants du collège " salariés ", de façon à ce que le nombre de représentants du collège " employeurs " soit identique à celui du collège " salariés ".

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

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

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

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

28.3. Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

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

L'adresse postale de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est située au siège du syndicat des biologistes à l'adresse suivante : 11, rue de Fleurus, 75006 Paris, et son adresse mail est la suivante : labo. convcoll @ free. fr

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

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

Les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont organisées par le secrétariat de la commission qui adresse par voie électronique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion, les convocations aux membres de la commission ainsi que l'ordre du jour établi lors de la dernière réunion pour la suivante.

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

Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation et l'ordre du jour, pourront être adressés aux membres de la commission sauf circonstances exceptionnelles, au moins 8 jours avant la date de la réunion.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le secrétariat de la commission conserve l'original de la saisine de la commission lorsque celle-ci lui a été adressée par recommandé avec accusé de réception et en transmet dans tous les cas une copie, par la voie électronique, à chaque participant de la commission dans un délai de 8 jours à compter de la saisine de la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine, les convocations à la réunion étant adressées par le secrétariat de la commission aux membres de celle-ci par la voie électronique ; l'envoi des convocations doit être réalisé au moins 10 jours avant la date de la réunion.

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

La commission dans son rôle d'interprétation se réunit et ne délibère valablement que si les 3/4 au moins des membres sont présents dans chacun des collèges, " employeurs " et " salariés ".

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

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

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

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

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche leurs conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et

l'aménagement des horaires, aux repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, au compte épargne-temps et au travail de nuit.

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

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

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

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

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

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

Commission nationale paritaire de conciliation

Article 29

En vigueur étendu

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

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

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

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 23-5-2006 art. 1 BOCC 2006-26 étendu par arrêté du 6-3-2007 JORF 20-3-2007.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans ce cas le président en informe aussitôt le secrétariat.

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

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

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

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

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

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

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

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

Dépôt

Article 31

En vigueur étendu

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

Adhésion

Article 32

En vigueur étendu

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

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

Demande d'extension

Article 33

En vigueur étendu

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

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 19-12-1996 BOCC 97-13.

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

Dispositions finales

Article 34

En vigueur étendu

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

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

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

En vigueur étendu

Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

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

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

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

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

Classification du personnel

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 1er

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.

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 2

En vigueur étendu

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

	Coefficient
Personnel d'entretien	
Coefficient de référence	100
Personnel affecté exclusivement aux travaux de nettoyage ordinaire des locaux	135
Coursier :	
- à l'embauche	135
- plus de 6 mois	150
Personnel affecté aux travaux de nettoyage des locaux, de verrerie, du matériel, chargé accessoirement de donner des soins courants aux animaux, de procéder à la stérilisation, ou à ces tâches seulement :	
- moins de 6 mois	135
- après 6 mois	150
- plus de 4 ans	160
Personnel de qualification précédente, chargé, en plus de la gestion de stock :	
- moins de 1 an	170
- plus de 1 an	180
- plus de 5 ans	200
Personnel de secrétariat	
Secrétaire affectée à la réception et à l'enregistrement des malades, à la frappe des résultats, capable de tarifier les prescriptions et de procéder à l'encaissement des honoraires, ou à l'une de ces tâches seulement :	
- à l'embauche	210
- plus de 2 ans dans l'échelon précédent	220
- plus de 3 ans dans l'échelon précédent	230
Secrétaire spécialisée, chargée, en plus des travaux précédents, des écritures comptables, de la tenue des livres de comptabilité, gestion des relevés, des tiers payants, des impayés :	
- moins de 1 an	250
- plus de 1 an	260
Secrétaire chargée, en plus des travaux précédents, de l'établissement du compte d'exploitation, des calculs statistiques concernant la marche du laboratoire, secondant le directeur pour tout problème technique concernant le secrétariat	270
Personnel technique	
Technicien C	
Technicien, titulaire d'un bac technique ou équivalent minimum, ayant la capacité d'effectuer normalement les actes nécessaires à l'exécution complète des examens de routine dans les différentes disciplines et d'assurer l'entretien courant du matériel :	
- moins de 1 an	210
- plus de 1 an	225
- après 3 ans	240
Technicien B (1)	
Technicien ayant un niveau de connaissance DUT, BTS ou équivalent, acquis par une formation initiale ou par expérience professionnelle, ayant la capacité d'effectuer en plus du niveau précédent et dans des conditions habituelles toutes les manipulations, quel qu'en soit le niveau, dans la ou les disciplines où	
(1) Coefficient 280 modifié par accord d'interprétation du 11 février 1993.	
il est affecté. Technicien assurant également l'entretien et la maintenance du matériel, après que lui ait été dispensé la formation nécessaire :	
- moins de 1 an	240
- plus de 1 an	250
- après 3 ans (dans l'échelon précédent)	270
- après 3 ans (dans l'échelon précédent)	280
- après 3 ans (dans l'échelon précédent)	290
Technicien A	
Personnel d'un haut niveau de compétence, issu de la catégorie B, ayant la capacité d'effectuer sous la direction d'un directeur ou d'un directeur adjoint et d'une façon habituelle, toutes les manipulations quel qu'en soit le niveau dans la ou les disciplines où il est affecté. Il met en œuvre toutes nouvelles techniques et guide l'exécution des manipulations effectuées par des techniciens des catégories précédentes :	
- moins de 1 an	300
- plus de 1 an	310
- plus de 3 ans	350
Remarque :	

Dans tous les cas, le passage d'un coefficient hiérarchique au coefficient hiérarchique supérieur, lorsqu'il est automatique après une certaine ancienneté, s'apprécie en fonction de la durée de la pratique professionnelle à ce coefficient dans un ou plusieurs laboratoires.	
Personnel administratif ⁽¹⁾	
Informaticien(ne) :	
- à l'embauche	210
- titulaire d'un bac ou après 2 ans d'ancienneté dans l'échelon précédent	220
- après 3 ans dans l'échelon précédent	230
- après 3 ans dans l'échelon précédent	240
(1) Les modifications issues de l'accord du 20 mars 2008 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1 ^{er}).	
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé, ou personnel de la catégorie précédente ayant acquis la formation nécessaire :	
- à l'embauche	240
- après 1 an dans l'échelon précédent	250
- après 1 an dans l'échelon précédent	260
- après 2 ans dans l'échelon précédent	270
- après 3 ans dans l'échelon précédent	280
- après 3 ans dans l'échelon précédent	290
Qualiticien(ne)	
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé :	
- à l'embauche	240
- après 1 an dans l'échelon précédent	250
- après 1 an dans l'échelon précédent	260
- après 2 ans dans l'échelon précédent	270
- après 3 ans dans l'échelon précédent	280
- après 3 ans dans l'échelon précédent	290
Infirmier(ière)	
- à l'embauche	250
- après 1 an dans l'échelon précédent	260
- après 3 ans dans l'échelon précédent	270

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

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

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

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

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

(3) Les modifications issues de l'accord du 20 mars 2008 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 9 octobre 2008, art. 1^{er})

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

Signataires	
Organisations patronales	Centre national des biologistes (CNB).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens, service de santé et services sociaux CFTC ; FFASS, CFE, CGC ; Syndicat national autonome des cadres pharmaciens.

Techniciens

En vigueur étendu

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

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

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

Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993

Signataires	
Organisations patronales	Centre national des biologistes (CNB) ; Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Union des biologistes de France (UBF) ; Syndicat national professionnel des biologistes (SNPB).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ; Fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et des laboratoires d'analyses ; Fédération des industries chimiques CGT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens, service de santé et services sociaux CFTC ; FFASS CFE-CGC ; Syndicat national autonome des cadres pharmaciens.

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

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

Sont désignés sous le terme général de ' cadres ' :

- les salariés munis de diplômes de médecin, vétérinaire, pharmacien, qui exercent leur fonction dans les laboratoires d'analyses de biologie médicale extrahospitaliers, avec le titre de directeur de laboratoire d'analyses de biologie médicale ou de directeur adjoint ;
- les salariés qui mettent en oeuvre des connaissances théoriques, techniques ou administratives constatées par 5 années au moins d'enseignement supérieur validées ou par une expérience professionnelle équivalente.

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

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

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

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

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

Engagement - Période d'essai - Clause de concurrence

- Clause de concurrence

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Régime du temps de travail des cadres autonomes

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 27-9-2001 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 2002-1 étendu par arrêté du 8-4-2002 JORF 19-4-2002.

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

3.1. Plafond de jours travaillés et dépassements éventuels

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

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

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

3.2. Décompte des jours travaillés

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

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

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

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

3.3. Repos quotidien et hebdomadaire

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

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

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

3.4. Plannings

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

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

3.5. Suivi du temps de travail

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

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

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

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

3.6. Compte épargne-temps

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

3.7. Titulaires de contrat à durée déterminée

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

3.8. Forfaits réduits

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

3.9. Contrat de travail

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

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

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

3.10. Bulletin de paie

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

3.11. Report des congés payés

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

a) Principes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congés payés

Article 5

En vigueur étendu

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

Régime de retraite et de prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

Les taux de cotisation sont les suivants :

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

réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 % pour les adhésions souscrites avant le 1er janvier 1994.

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

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

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

Les taux de cotisations sont les suivants :

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

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

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

- 8 % de T 2 sur 12 %,

et les salariés :

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

- 4 % de T 2 sur 12 %.

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

Annexe IV - Prévoyance cadres et assimilés (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; L'union des biologistes de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ;
Organisations de salariés	La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ; La fédération nationale des syndicats chrétiens, services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris,

Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres

Article A

En vigueur étendu

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

Article B

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article D

En vigueur étendu

Voir avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés.

Article E

En vigueur étendu

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

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

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

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;

- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;

- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;

- la date de résiliation du contrat cadre d'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies à la présente annexe, les anciens salariés

bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

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

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

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

Classification des cadres

En vigueur étendu

Modifié par Accord n° 3 du 13-11-1995 BOCC 96-4, étendu par arrêté du 17-4-1996 JORF 2-5-1996.

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 CES ni DES, ou personne titulaire d'un diplôme obtenu après 5 années d'enseignement supérieur validées		400
Après un an de pratique professionnelle		500
Position II		
Médecin, pharmacien, vétérinaire, titulaires des CES ou DES ou équivalences reconnues pour exercer la fonction de directeur ou directeur adjoint de laboratoire d'analyses de biologie médicale		600
Toute formation complémentaire peut être reconnue par l'attribution de points supplémentaires jusqu'à concurrence de 150 points.		
Position III		
Cadres de la position II ayant au moins 15 ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans toutes les activités du laboratoire où ils exercent		800

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et des laboratoires d'analyses (FO), 198, avenue du Maine, 75014 Paris.
Organisations adhérentes	Fédération santé française et action sociale CFE-CGC par lettre du 23 septembre 1994 (BO conventions collectives 94-41) ; Fédération nationale des syndicats chrétiens services de santé et sociaux CFTC par lettre du 18 octobre 1994 (BO conventions collectives 94-44).

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; L'union des biologistes de France (UFB), 4, rue Pasquier 75008 Paris ; Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La Fédération nationale des syndicats chrétiens services de santé et services sociaux (CFTC) 13, rue des Ecluses Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10 ; La Fédération santé française et action sociale CFE-CGC 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens, 18, rue du Faubourg Poissonnière, 75010 Paris.

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

Convention collective des laboratoires d'analyses
de biologie médicale extrahospitaliers

NOM ET ADRESSE DU LABORATOIRE

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

Date de naissance :

Adresse :

Définition de l'emploi :

Coefficient hiérarchique :

Ancienneté dans le laboratoire :

Date :

Signature Signature

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

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

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Conditions d'adhésion

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Formalisation de la demande

Article 2

En vigueur étendu

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

L'avenant précisera :

- la durée fixe annuelle prévue ;

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

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

Rémunération

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Notion de salaire à temps plein reconstitué

Article 4

En vigueur étendu

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

- salaire de base brut de la moyenne des 12 derniers mois ;

- prime d'ancienneté ;

- autres éléments de la rémunération mensuelle ou annuelle.

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

Congés payés

Article 5

En vigueur étendu

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

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Article 6

En vigueur étendu

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

Indemnité conventionnelle de licenciement

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Retraite complémentaire

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Prévoyance, complément de cotisations pour les risques décès et invalidité

Prévoyance-complément de cotisations pour les risques décès et invalidité

Article 9

En vigueur étendu

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

Organisation du travail à mi-temps

Article 10

En vigueur étendu

Afin de garder, dans la gestion des temps partiels, une souplesse suffisante des entreprises et de tenir compte du régime de travail, des emplois et du

personnel concerné, l'organisation du travail à temps partiel pourra s'effectuer :

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

Embauches compensatrices

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 12

En vigueur étendu

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

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Signataires

Organisations patronales	Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; L'union des biologistes de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ; Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 70, avenue des Gobelins, 75013 Paris.
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ; La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ; La fédération nationale des syndicats chrétiens, services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens, 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris.

Cessation d'activité anticipée

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

Retraites complémentaires

Sont maintenus aux intéressés :

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

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

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

Le versement de ces cotisations a lieu aux échéances normales.

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

Prévoyance (couverture décès)

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

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

Le versement de cette cotisation a lieu aux échéances normales.

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997

Signataires	
Organisations patronales	Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; L'union des biologistes de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ; Le syndicat national professionnel des biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ; La fédération nationale des syndicats chrétiens, services de santé et services sociaux CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens (SNACP), 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris,

Indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 des délégués syndicaux

En vigueur étendu

Les indemnités des délégués syndicaux prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicale sont modifiées de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux :

1.1. « Indemnité annexe XI » : 50 € par jour.

1.2. Repas (hors petit déjeuner) : sur justificatifs, plafond 50 € par repas.

1.3. Nuitée - hôtel et petit déjeuner : sur justificatifs, plafond 200 € par nuitée.

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 ; sur justificatifs ;

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

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

- trajet 0,55 € du kilomètre (aller/retour) ;

- frais de parking sur justificatifs.

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

1.5. « Indemnité biologiste annexe XI » : 350 € par jour.

1.6. Remboursement « salarié » :

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

- soit « indemnité salarié annexe XI » : 125 € par jour.

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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; Le syndicat des grands laboratoires de biologie clinique (SGLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; Fédération nationale des syndicats chrétiens, service de santé, services sociaux (CFTC), 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; FFASS-CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail

1. Champ d'application

En vigueur étendu

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

2. Emploi

En vigueur étendu

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

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

3. Rémunération

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Aménagement et réduction du temps de travail

4.1. Mise en oeuvre

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

En jours ouvrés :

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

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

En jours ouvrables :

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée :

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

4.4.1. Période de référence.

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

4.4.2. Répartition des jours de repos (1).

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

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

4.4.3. Heures supplémentaires (2).

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

4.4.4. Compte épargne-temps.

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

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

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

4.5. Aménagement du temps de travail sur l'année

En vigueur étendu

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

4.5.1. Variation de l'horaire.

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

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

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

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

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

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

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

4.5.2. Chômage partiel.

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

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

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

4.6. Cycle

En vigueur étendu

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

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

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

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

4.7. Lissage de la rémunération

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

4.8. Calendrier - Délais de prévenance

En vigueur étendu

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

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

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

4.9. Suivi du temps de travail

En vigueur étendu

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

4.9.1. Suivi individuel.

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

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

4.9.2. Commission de suivi.

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

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

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

5. Compte épargne-temps

En vigueur étendu

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

5.1. Principes

En vigueur étendu

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

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

5.2. Mise en oeuvre

En vigueur étendu

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

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

5.3. Bénéficiaires

En vigueur étendu

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

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

5.4. Alimentation du compte

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

5.5. Congés indemnissables (1)

5.5. Congés indemnissables. (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

5.6. Valorisation des éléments affectés au compte

En vigueur étendu

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

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation puis

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

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

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

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

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

13e mois x 4 (ans) 120 jours

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

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

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

Total (indemnités) 280 jours

5.7. Indemnisation du congé

En vigueur étendu

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

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

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

5.8. Reprise du travail

En vigueur étendu

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

5.9. Cessation et transmission du compte

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

5.10. Indemnisation du compte (1)

5.10 Indemnisation du compte. (1)

En vigueur étendu

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

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

6. Formation

En vigueur étendu

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

Chapitre II : Accords d'accès direct

1. Mise en oeuvre

En vigueur étendu

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

Des accords spécifiques peuvent être conclus conformément aux dispositions légales et conventionnelles avec un salarié mandaté, un délégué syndical, ou tout autre mode prévu par la loi dans le cadre des dispositions du chapitre 1er.

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

- les modalités de l'information et de la consultation préalable des représentants élus du personnel, ou, à défaut, des salariés ;
- les échéances de la réduction du temps de travail ;
- les catégories de personnel concernées ;
- les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps, y compris celles relatives au personnel encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- la durée du travail avant et après la réduction du temps de travail ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail et les modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement) ;
- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches ;
- le nombre d'emplois maintenus (cadre défensif) ;

- la durée de maintien des effectifs (au minimum de deux ans) ;
- les modalités et délais de prévenance en cas de modification des horaires ;
- les modalités du suivi de la mise en oeuvre de l'accord.

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

2. Information préalable

En vigueur étendu

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

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

3. Périmètre d'application

En vigueur étendu

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

4. Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

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

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

Le temps de travail réduit peut être organisé sur la semaine, le mois ou l'année conformément aux modalités prévues au chapitre 1er du présent accord (aménagement et réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, variation de l'horaire sur l'année, cycle).

Le décompte du temps de travail donne lieu à un relevé quotidien conformément aux dispositions de l'article 4.9 du chapitre 1er du présent accord. Les calendriers de travail et les délais de prévenance en cas de modification du calendrier sont fixés conformément aux dispositions de l'article 4.8 du chapitre 1er du présent accord, que le temps de travail soit fixé sur une période annuelle, mensuelle ou hebdomadaire ou sur un cycle.

En cas de réduction du temps de travail sous forme de repos, les modalités de prise de repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur sont fixées conformément à l'article 4.4.2 du chapitre 1er du présent accord. Les jours de repos peuvent alimenter un compte épargne-temps conformément aux dispositions de l'article 5.4 du chapitre 1er du présent accord.

Le suivi de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail est assuré par une commission de suivi conformément aux dispositions de l'article 4.9.2 du chapitre 1er du présent accord.

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

5.1. Volume d'embauches

En vigueur étendu

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

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

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

5.2. Calendrier des embauches

En vigueur étendu

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

5.3. Nature des embauches

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

5.4. Délais

En vigueur étendu

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

5.5. Maintien des effectifs

En vigueur étendu

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

Cette obligation s'apprécie en moyenne annuelle.

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

5.6. Groupement d'employeurs

En vigueur étendu

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

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

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

5.7. Temps partiel

En vigueur étendu

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

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

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

5.8. Encadrement

En vigueur étendu

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

Chapitre III : Modifications de la convention collective

1. Durée du travail

En vigueur étendu

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

(conf. l'article 9 de la CCN)

2. Encadrement

En vigueur étendu

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

(conf. l'article 3 de l'annexe IV, avenant cadres CCN)

3. Temps partiel

En vigueur étendu

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

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

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

3.1 Définition. - Durée

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

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

3.2. Répartition des horaires

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

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

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

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

3.3. Modification des horaires

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

3.4. Heures complémentaires

3.4.1. Limites

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

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

3.4.2. Rémunération.

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

3.4.3. Revalorisation

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

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

3.5. Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

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

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

3.6. Temps partiel annuel choisi

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

3.7. Contrat de travail à temps partiel

3.7.1. Embauche à temps partiel.

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

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

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

3.7.2. Accès à un emploi à temps partiel.

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

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

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

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

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

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

3.7.3. Accès à un emploi à temps complet.

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Dispositions diverses

3.8.1. Assiette de cotisations.

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

3.8.2. Licenciement économique.

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

4. Prime de sous-sol

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre IV : Dispositions finales

1. Commission de suivi

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

2. Durée - Dénonciation - Révision - Entrée en vigueur

En vigueur étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ; Syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, Fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; Fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ; Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Commission nationale paritaire d'interprétation

En vigueur étendu

Personnel de secrétariat

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

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

Personnel, coefficient 300

Un salarié bénéficiant, sur son bulletin de salaire, de l'indice 300 de la classification peut voir cet indice évoluer dans le temps de façon systématique si ce salarié est personnel technique, technicien A, tel que prévu à l'annexe III de la classification du personnel. Par contre, si l'activité principale du salarié et sa formation ne correspondent pas à cette classification, l'évolution de l'indice n'est pas systématique.

Avenant à l'annexe I (alinéa E) et à l'annexe IV (sous-annexe I, alinéa D) relatif à la prévoyance Avenant du 20 juin 2002

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ; La fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibnitz, 75018 Paris ; La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

En vigueur étendu

En référence à l'avenant du 22 novembre 2001 concernant le régime de prévoyance, la commission mixte paritaire de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers ayant entendu le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres auprès de l'institut de prévoyance groupe Mornay (IPGM), décide de prolonger la désignation de l'IPGM, gestionnaire en place des régimes de prévoyance des salariés non cadres, assimilés cadres et cadres de la branche, avec effet rétroactif au 1er janvier 2002.

Fait à Paris, le 20 juin 2002.

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

En vigueur étendu

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective

Indemnité en cas de licenciement économique

d) Indemnité de licenciement

Il est ajouté à la fin du paragraphe l'alinéa suivant :

(voir cet article)

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales

En vigueur étendu

Modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales de la convention collective (chap. III, art. 1.4.2 de l'accord du 11 octobre 1999 et avenant du 13 janvier 2000)

Astreintes de nuit

1.4.2. Fréquence.

Astreintes de nuit.

La première phrase de l'alinéa 2 :

Avenant du 5 mai 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; La fédération des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ; La fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Modification de l'article 21 e des dispositions générales de la convention collective

En vigueur étendu

Départ anticipé à la retraite

Indemnité de départ à la retraite

L'article 21 e des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est complété par les dispositions suivantes :

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

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

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

Avenant du 2 février 2005 relatif au travail de nuit et au travail du dimanche

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard Montparnasse, 75006 Paris ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris,

En vigueur étendu

Modification de l'article 9.1.5 des dispositions générales de la convention collective : Travail de nuit et travail du dimanche

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9.1.1.3.1 ' Temps de travail ' de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est modifié comme suit :

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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 9.1.5 ' Travail de nuit et travail du dimanche ' de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est abrogé et remplacé par les articles 9.1.5 ' Travail de nuit ' et 9.1.6 ' Travail du dimanche ' ci-après ; l'article 9.1.6 actuel ' Remarques ' devient l'article 9.1.7.

Dérogation

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Ainsi les laboratoires ne peuvent déroger par accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable

aux salariés.

Ce principe connaît toutefois une exception pour les accords d'entreprise et d'établissement conclus antérieurement à la signature du présent avenant. En effet la signature du présent avenant ne fait pas échec à l'application de ces accords dans la mesure où les droits et compensations accordés aux travailleurs de nuit sont au moins équivalents.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère des affaires sociales et de l'emploi un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, service sociaux CFTD ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses ; La FFASS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	Fédération CFTC santé sociaux 34, quai de la Loire 75019 Paris, par lettre du 23 août 2016 (BO n°2016-39)

Préambule

En vigueur étendu

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

Dans ce contexte, par le présent accord, les parties souhaitent reconnaître que l'évolution des relations sociales de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, qui comporte de nombreux petits et moyens laboratoires d'analyses médicales, nécessite la mise en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité.

Elles considèrent donc que cet objectif ne pourra être atteint que par le développement du paritarisme.

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

En conséquence, elles ont convenu et arrêté ce qui suit.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Création d'une association paritaire

Article 2

En vigueur étendu

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

Cette association a pour but le financement du paritarisme de la branche dans les conditions et limites définies par le présent accord.

A cet effet l'association reçoit et gère les cotisations qui lui sont affectées.

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

- pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, du présent accord par un représentant titulaire et un représentant suppléant désignés conformément aux modalités définies dans les statuts de l'association ou son règlement intérieur ;

- pour chaque organisation syndicale d'employeurs représentative au niveau de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, d'un, ou plusieurs représentants titulaires et suppléants de telle sorte que le nombre de représentants titulaires et suppléants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Il est rappelé que les listes des organisations syndicales de salariés et employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont définies, au regard des dispositions du code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11, par le ministre chargé du travail après avis du haut conseil du dialogue social, et que chaque fois qu'il est fait référence aux organisations syndicales de salariés et employeurs représentatives dans le présent accord, c'est à ces listes auxquelles il est fait référence.

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

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

Cotisations

Article 3

En vigueur étendu

Tous les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1er ' Champ d'application ', contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2, d'une cotisation égale à 0,04 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce taux de 0,04 % sera appliqué pour la première fois pour le calcul de la cotisation de l'année 2018 qui sera appelée en 2019.

Recouvrement des cotisations

Article 4

En vigueur étendu

La cotisation visée à l'article 3 est recouvrée auprès des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers par l'association de gestion des fonds du

paritarisme de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, laquelle pourra déléguer la collecte à tout organisme de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les frais de collecte et les obligations des parties.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1.

Affectation du montant des cotisations recueillies

Article 5

En vigueur étendu

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

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion des fonds du paritarisme, notamment les frais afférents au personnel de l'association ;
- les frais de collecte exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus ;
- le remboursement des frais de déplacement et de repas à l'occasion de leur participation aux réunions des commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail (réunions plénières et réunions préparatoires, à raison d'une réunion préparatoire pour une réunion plénière), exposés par :

-- les délégations syndicales salariales pour :

--- au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent ;

--- ou pour au maximum 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent lorsque la commission paritaire visée à l'article L. 2232-9 du code du travail est réunie dans le cadre de sa mission d'interprétation, de sa mission d'observatoire paritaire de la branche et de sa mission d'établissement du rapport annuel d'activité ;

--- et par les représentants des délégations patronales représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

- le remboursement à l'occasion de leur participation aux réunions paritaires des groupes de travail mis en place au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme des frais de déplacement et de repas exposés par les représentants des délégations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions ci-dessus définies ;

- le remboursement de la perte de ressources des employeurs représentant une organisation syndicale patronale représentative au niveau de la branche pour participer à ces mêmes réunions, et ce dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme ;

- les frais de secrétariat et de fonctionnement des différentes commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;

- les frais d'établissement du rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail ;

- les frais de consultation d'experts, portant sur un ou des thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail, dans les conditions prévues au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme.

L'association de gestion des fonds du paritarisme devra définir dans ses statuts ou son règlement intérieur, les conditions de prise en compte des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 80 000,00 € (quatre-vingt mille euros) destinée :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d'administration de l'association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 80 000,00 € le montant annuel réservé à cette dotation.

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de salariés utiliseront les fonds qui leur seront directement affectés pour financer des actions en faveur du développement du paritarisme, ce qui vise notamment :

- les services d'experts auxquels les organisations syndicales représentatives pourraient avoir recours pour mieux préparer les réunions ;

- les frais de promotion des métiers de la branche ;

- les actions d'information et de sensibilisation des salariés ou des entreprises sur les dispositions conventionnelles.

Chaque organisation syndicale représentative devra rendre compte chaque année au plus tard le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et devra remettre les justificatifs correspondants au trésorier de l'association de gestion des fonds du paritarisme pour obtenir dans les limites précitées le remboursement des dépenses correspondantes. Les sommes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes.

Bilan

Article 6

En vigueur étendu

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

Durée, dénonciation, révision

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 du code du travail.

En outre le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, étant précisé que toute demande de révision présentée par l'organisation habilitée au regard des dispositions précitées, doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dès lors, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision, les négociations débiteront.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur non étendu

L'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est complété de la façon suivante :

(voir cet article)

Avenant du 30 novembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation (modification de l'article 24 tel qu'il résulte de l'avenant du 10 octobre 2005)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoire d'analyses,

En vigueur étendu

Les dispositions du 4° de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; La fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 30 ' Commission paritaire de l'emploi ' des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par l'article 30 ' Commission paritaire nationale de l'emploi ' ci-après :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

Le présent accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des dispositions légales, et notamment de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et des caractéristiques de structure et d'organisation des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

1. Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu

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

2. La professionnalisation

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

3. Le droit individuel à la formation

En vigueur étendu

3.1. Salariés bénéficiaires et durée

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

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

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

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou en partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les droits des salariés sont décomptés sur l'année civile.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé pro rata temporis.

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

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

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

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

3.2. Nature des actions de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4. Désaccord sur le choix de l'action de formation

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

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

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

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

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

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de

validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

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

3.6. Salariés en contrat à durée déterminée

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

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

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

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

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

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

3.8. Prise en charge financière

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

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, selon lesquelles le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures et de 120 heures sur 6 d'ancienneté (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

4. Le plan de formation

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent, conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, que les différentes actions de formation du plan de formation sont :

- les actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à leur poste. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif ;

- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Elles recouvrent, par exemple, les actions de formation rendues nécessaires par la stratégie de l'entreprise, l'évolution des métiers, l'évolution technologique, la restructuration de l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, elles peuvent conduire au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail, sans imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, ou de 4 % du forfait des salariés dont la durée est fixée en heures ou en jours annuels ;

- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences. Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en tout ou en partie hors du temps de travail dans les limites déterminées par les dispositions légales. Les heures de formation, lorsqu'elles ont lieu en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue à l'article L. 932-1 du code du travail. Cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. De plus, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit par écrit, avec le salarié, les engagements auxquels elle souscrit s'il suit la formation et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

5. Les dispositions financières

En vigueur étendu

5.1. Employeur occupant moins de 10 salariés

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

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

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

- à hauteur du solde au titre du ' plan de formation '.

5.2. Employeur occupant au moins 10 salariés

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

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

- 0,20 % au financement du congé individuel de formation ;

- 0,50 % au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

- 0,90 % au financement du plan de formation.

Les employeurs versent obligatoirement à l'OPCA-PL la part de la contribution dédiée aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi qu'au droit individuel à la formation.

Afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires relatives au taux et/ou à la répartition de la contribution minimale des employeurs, les partenaires sociaux prévoient une adaptation de plein droit du taux et de la répartition légale rappelés ci-dessus au taux et à la répartition qui deviendraient applicables postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

5.3. Dispositions dérogatoires

En tant que de besoin, il est précisé que les dispositions prévues aux articles 5.1 et 5.2 ne font pas échec à l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II, III) du code du travail concernant les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 951-1-II) et les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, au titre d'une année, pour la première fois l'effectif de 10 salariés ou de 20 salariés (art. L. 951-1-III).

6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

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

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

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

7. L'entretien professionnel

En vigueur étendu

7.1. Personnes concernées et objectifs

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

Cet entretien a pour finalité :

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

7.2. Mise en oeuvre

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-8-7, alinéa 6, du code du travail (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

8. La validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Elles s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif.

9. Le passeport formation

En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ou de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Ce passeport formation recense notamment :

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

10. L'information des salariés et des employeurs

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent la mission d'information de l'OPCA-PL auprès des employeurs, des salariés et des organismes de formation, notamment s'agissant du contrat ou des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation ou encore des informations d'ordre général concernant les priorités définies par la branche professionnelle des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ou la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

11. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

12. Dispositions finales

En vigueur étendu

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant sa signature.

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

12.2. Force obligatoire

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

12.3. Dénonciation, révision

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

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

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

Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (organisme gestionnaire)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des biologistes (SDB) ; Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; Fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ; Fédération des industries chimiques CGT ; Fédération CFTC santé et sociaux.

En vigueur étendu

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

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

Nota : Etendu par arrêté du 7 juillet 2008 JORF 16 juillet 2008 modifié par arrêté du 21 juillet 2008 JORF 29 juillet 2008.

Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ; La fédération des industries chimiques CGT ; La fédération santé et sociaux CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe III « Classification du personnel non cadre » est complété par les définitions d'emploi et les coefficients ci-après :

Personnel administratif :

Informaticien (ne) :

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

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

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

Qualiticien (ne) :

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

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

Infirmier (ière) :

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

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

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

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur

Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses CGT-FO ; La fédération santé et sociaux CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu l'article L. 2222-1 du code du travail relatif à la détermination du champ d'application des conventions et accords collectifs de travail ;

Vu le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises,

les parties soussignées ont décidé de réécrire le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

L'article 1er « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par l'article 1er « Champ d'application » ci-après :

« Article 1er

Champ d'application

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

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses CGT-FO ; La fédération santé et sociaux CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu les dispositions sur la période d'essai telles qu'elles résultent de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les parties soussignées ont arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la prévoyance des cadres et des non-cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses CGT-FO ; La fédération santé et sociaux CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 33 sont remplacées à compter du 1er janvier 2009 par le texte suivant.

« Article 33

Résultats

A. - Comptes de résultats

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

a) Un compte technique 'Prévoyance'

Au crédit :

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

Au débit :

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

b) Un compte technique 'Frais de santé'

Au crédit :

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

Au débit :

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

c) Un compte global des résultats

Au crédit :

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

Au débit :

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

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

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

d) Un compte d'actions collectives et sociales

Au crédit :

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

Au débit :

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

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

e) Une provision d'égalisation

Au crédit :

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

Au débit :

- la reprise de la dotation, la 11e année après sa constitution (1) ;
- les reprises (imputées prioritairement sur les années les plus anciennes) lorsque la provision excède 100 % des cotisations de l'exercice ;
- l'imputation de la perte éventuelle du compte global de résultats.

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

f) Résiliation de la convention

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

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

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

B. - Révision

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

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

(1) Les dotations à la provision d'égalisation non utilisées dans les 10 ans suivant leur constitution seront transférées au compte d'actions collectives et sociales.

Avenant du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes ; Le syndicat national des médecins biologistes ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique, La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ;
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ; La FFASS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	Fédération CFTC santé sociaux 34, quai de la Loire 75019 Paris, par lettre du 23 août 2016 (BO n°2016-39)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme est abrogé.

Il est remplacé par un nouvel article 1er « Champ d'application » ainsi rédigé :

« Article 1er

Champ d'application

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

Article 2

En vigueur étendu

Les parties ont convenu de ramener le taux de la contribution au financement du paritarisme prévu à l'article 3 de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme de 0,03 % à 0,02 %.

Ainsi, l'article 3 « Cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme est abrogé et est remplacé par un nouvel article 3 ainsi rédigé :

« Article 3

Cotisations

Tous les laboratoires, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1er « Champ d'application », contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2, d'une cotisation égale à 0,02 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce taux de 0,02 % sera appliqué pour la première fois pour le calcul de la cotisation de l'année 2009 qui sera appelée en 2010. »

Article 3

En vigueur étendu

Les alinéas 3 et 4 de l'article 4 « Recouvrement des cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme qui n'ont plus de raison d'être à ce jour sont supprimés.

Article 4

En vigueur étendu

A l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies » comme à l'article 7 « Durée. - Dénonciation. - Révision » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme, les références aux anciens articles du code du travail sont remplacées par la référence aux nouveaux articles du code du travail.

Ainsi, à l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies », les références à l'article L. 133-1 du code du travail sont remplacées par la référence à l'article L. 2261-19 du code du travail.

A l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies », la référence à l'article L. 132-12 du code du travail est remplacée par la référence à l'article D. 2241-1 du code du travail.

A l'article 7 « Durée. - Dénonciation. - Révision », la référence à l'article L. 132-23 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 2253-3 du code du travail.

A l'article 7 « Durée. - Dénonciation. - Révision », la référence à l'article L. 132-8 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de l'accord collectif de branche du financement du paritarisme du 3 octobre 2005.

Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Organisations patronales	Le SNMB ; Le SLBC ; Le SDB,
Organisations de salariés	La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail par les entreprises visées à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Composition de la commission paritaire de validation

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Dans chaque collège, les représentants sont désignés pour une durée de 2 ans, et leurs mandats sont renouvelables sans limitation de durée.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires, qu'ils remplacent.

Présidence de la commission

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Secrétariat de la commission

Article 3

En vigueur étendu

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

La commission est domiciliée au jour de l'entrée en vigueur du présent accord à l'adresse suivante : 11, rue de Fleurus, 75006 Paris.

Les entreprises devront vérifier les coordonnées domiciliaires de la commission avant d'envoyer leur demande de validation, ces coordonnées pouvant être modifiées.

Les missions de secrétariat de la commission sont notamment les suivantes :

- assurer la réception des accords collectifs et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et la réception de tout document entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- dès réception d'un accord collectif, le secrétariat accuse réception du dossier par lettre recommandée avec avis de réception, vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 5 ci-après. En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes ;
- procéder à la convocation des membres de la commission ;
- établir le procès-verbal de validation ou non-validation des accords collectifs examinés par la commission ;
- et, d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre des présentes dispositions et des décisions et orientations fixées par la commission.

Fonctionnement de la commission

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve qu'elle soit saisie, la commission paritaire de validation se réunit au moins une fois par trimestre selon le calendrier qu'elle établit au début de chaque année, chaque réunion étant espacée d'au plus 4 mois.

Les convocations aux réunions sont adressées par le secrétariat de la commission aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Une copie des accords collectifs et des pièces y annexées listées à l'article ci-après, à examiner par la commission, est adressée aux membres de celle-ci et aux organisations syndicales dès le début de l'instruction du dossier.

Saisine de la commission

Article 5

En vigueur étendu

La commission paritaire de validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord collectif soumis à son examen.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation des accords collectifs.

A cette lettre de saisine sont jointes obligatoirement les pièces suivantes :

- un exemplaire de l'original de l'accord collectif soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique sous format Word ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel (délégués du personnel et comité d'entreprise) ;
- une fiche d'information précisant à la date de signature de l'accord ;
- l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- le nom des élus ayant signé l'accord ;

- une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord et l'absence de délégué syndical désigné comme délégué du personnel ;
- et, le cas échéant, le ou les accords collectifs auxquels il peut être fait référence dans l'accord collectif dont la validation est demandée, lorsqu'il s'agit d'un accord de révision notamment.

Mission de la commission paritaire de validation

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de validation a pour mission d'apprécier la validité des accords collectifs conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué de personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, et ce préalablement à leur dépôt auprès de l'autorité compétente.

Ces accords soumis à l'examen de la commission ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 2233-21 du code du travail.

La commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Le contrôle de la commission ne porte pas sur l'opportunité de l'accord.

Décision de la commission

Article 7

En vigueur étendu

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend une décision de validation ou de non-validation de l'accord collectif.

Les décisions de la commission paritaire de validation font l'objet d'un vote par collège.

La validation de l'accord collectif par la commission paritaire de validation est considérée comme acquise dès lors que, respectivement dans chacun des deux collèges (employeurs et salariés), la majorité des votes des membres présents y est favorable.

En cas de partage égalitaire des voix dans un collège, il sera considéré que le collège est favorable à la validation de l'accord collectif.

Lorsque la double majorité visée ci-dessus n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

L'accord est dans ce cas réputé non écrit.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal de réunion qui comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le nom et le prénom des membres présents ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

La commission se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission. Ce délai court à compter de la réception par le secrétariat de la commission paritaire de validation de l'accord collectif soumis à son examen accompagné de l'intégralité des pièces visées à l'article 5 ci-dessus, ou à défaut, à compter de la réception des pièces manquantes.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans le délai de 4 mois ci-dessus visé, l'accord est réputé avoir été validé.

Notification de la décision

Article 8

En vigueur étendu

La décision explicite de validation de l'accord collectif est notifiée sous forme d'un extrait de procès-verbal de réunion à la partie signataire qui a saisi la commission.

La décision de non-validation est notifiée de la même façon.

La décision implicite de validation visée à l'article 7 ci-dessus est notifiée uniquement à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de validation ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés, notamment, de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Champ d'application

Article 9

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Dispositions finales

Article 10

En vigueur étendu

Durée

Article 10.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Force obligatoire

Article 10.2

En vigueur étendu

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif.

Dénonciation, révision

Article 10.3

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

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

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Avenant du 2 décembre 2010 portant révision de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNIC CGT ; La FNSS CFDT ; La FFASS CGC ; La FSS CFTC ; La CGT-FO pharmacie,

En vigueur étendu

Vu l'arrêté d'extension du 21 juillet 2008 de l'avenant du 30 janvier 2008 à la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, sur la désignation de l'IPGM en tant qu'organisme de prévoyance ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, notamment son article 14 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 ;

Vu la convention collective nationale étendue du 20 novembre 1978 des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, notamment dans son annexe I relative aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et dans son annexe IV pour les personnels cadres et assimilés cadres ;

Désireuses de faire une application volontaire des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel susvisé relatives uniquement à la portabilité des couvertures complémentaires prévoyance et santé, par l'adoption d'un principe de prise en charge par les régimes de prévoyance des salariés de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers des prestations versées au titre de ce dispositif et ce sans supplément de cotisations,

les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'annexe I relative au régime de prévoyance des personnels non cadres est ajouté l'article F suivant :

« Article F

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

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

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

Le maintien des garanties cesse à :

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

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

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ?).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées au point A de l'annexe IV seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles sont assurées par l'organisme désigné, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies à la présente annexe, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité. »

Article 2

En vigueur étendu

A l'annexe I de l'annexe IV relative au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés cadres est ajouté l'article E suivant :

« Article E

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, apprécié par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;
- la date de résiliation du contrat cadre d'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ?).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisés au point A. 2 de l'annexe I seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles sont assurées par l'organisme désigné, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies à la présente annexe, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité. »

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires dresseront, à l'issue du premier exercice d'application, un bilan des dispositions du présent accord au regard des résultats du régime de prévoyance au sein de la branche.

Attentives à ce que les prestations versées au titre de ces dispositions n'obèrent pas l'équilibre financier des régimes de prévoyance qui en assumeront la charge, les parties signataires se réservent, à l'issue de ce bilan et en cas de dégradation des résultats de ces régimes, la possibilité d'aménager les modalités de financement de ce dispositif.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2011.

Il fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNIC CGT ; La FNSS CFDT ; La FFASS CGC ; La FSS CFTC ; La FO-CGT pharmacie,

En vigueur étendu

L'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogée dans ses points A, C, D et E et est remplacée par la nouvelle annexe I, points A, C, D et E « Régime de prévoyance des non-cadres », le point B n'étant pas modifié, dans les termes ci-après.

Entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être partiellement dénoncées, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées, dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Cadre juridique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Modification des dispositions de l'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres »

Article 3

En vigueur étendu

Le point A est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

« A. - Le régime obligatoire de prévoyance est conclu dans le cadre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et 83-1° quater du code général des impôts ; il est généralisé à tout le personnel non cadre des entreprises visées au champ d'application de la convention collective (quelle que soit la nature du contrat, et même si le contrat de travail est suspendu : tout salarié non cadre inscrit à l'effectif de l'entreprise étant concerné).

L'adhésion des entreprises au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

1. Désignation de l'organisme assureur

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont choisi, en qualité d'organisme assureur désigné, l'IPGM groupe Mornay.

2. Garanties du régime de prévoyance complémentaire

Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après sous réserve des clauses et conditions de garantie figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	130 % TA et TB
Marié	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Les prestations sont versées après un délai de franchise d'arrêt continu et total de travail de 7 jours. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (2)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de base excédant le plafond de la sécurité sociale)
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge »	
(2) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Les dispositions des points C, D et E sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« C. - L'IPGM constitue un comité de gestion comprenant, d'une part, les représentants des participants et des adhérents en nombre égal et, d'autre part, ceux de l'IPGM. Son fonctionnement est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tous renseignements statistiques compatibles avec une saine gestion. Il est habilité à prendre les dispositions nécessaires à la constitution d'un fonds social.

Les entreprises employant des salariés non cadres relevant de la convention collective sont tenues d'adhérer à l'IPGM groupe Mornay et d'y affilier la totalité de leurs salariés non cadres régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en application du présent accord de branche, sous réserve des dispositions prévues au point B de la présente annexe.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux devront réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné et se réuniront à cette fin au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera le délai susvisé de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie des régimes conventionnels.

La commission paritaire de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers entendra annuellement le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres auprès de l'institution de prévoyance groupe Mornay (IPGM), gestionnaire en place des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres. Ce rapport détaille et regroupe les comptes de résultats de l'organisme désigné ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en 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.

D. - Cotisations du régime et répartition

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche A et à la tranche B et actuellement fixé à 2 %.

Le financement du régime est à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

Garantie	Total	
	TA	TB
Décès Décès de base Invalidité absolue et définitive Décès accidentel	0,30 %	0,30 %
Incapacité de travail (y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,55 % pour la TA et 0,55 % pour la TB à la charte de l'entreprise)	1,36 %	1,35 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %
Maternité	-	0,01 %
Total	2 %	2 %

Les garanties sont suspendues de plein droit dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance soit pour les salariés qui ne perçoivent aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise, soit par exemple pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-92 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès sa reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Les garanties cessent dans les conditions fixées à l'article 15.B du contrat cadre d'assurance.

A titre d'exemples, les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie de personnel assuré ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause sauf si celle-ci intervient dans le cadre faisant jouer une clause de maintien des garanties, tel que défini au titre IV du contrat d'assurance ;
- en cas de décès du salarié.

L'entreprise ou l'organisme assureur disposent de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite. »

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La CGT-FO pharmacie ; La FNIC CGT ; La FSS CFTC ; La FFASS CGC,

En vigueur étendu

Le point 2 « Garanties du régime de prévoyance complémentaire » de la partie A de l'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par le nouveau point 2 suivant :

« 2. Garanties du régime de prévoyance complémentaire

Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après sous réserve des clauses et conditions de garantie figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement de base)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	130 % TA et TB
Marié ou pacsé	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Si le participant à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de base excédant le plafond de la sécurité sociale)
<p>(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ».</p> <p>(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente.</p> <p>(3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.</p>	

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2011.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La CGT-FO pharmacie ; La FNIC CGT ; La FSS CFTC ; La FFASS CGC,

En vigueur étendu

L'article 6.A de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est partiellement abrogé (8e paragraphe et tableau de garanties) et est remplacé par les nouvelles dispositions de l'article 6.A de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres ».

Dispositions annulées :

« Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, sous réserve des clauses et conditions de garanties figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'IPGM groupe Mornay. Celui-ci est joint en annexe I (1) aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions générales.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base limité à TA et TB)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Si le participant à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 10 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Nouvelles dispositions :

« Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, sous réserve des clauses et conditions de garanties figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I (1) aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions générales. »

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base limité à TA et TB)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base

Incapacité de travail	
Si le participant à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité	
Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité	
En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2011.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

(1) Cette annexe ayant été modifiée par différents accords est devenue le tableau 'Garanties de prévoyance complémentaire'.

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés

Signataires	
Organisations patronales	SDB ; SNMB ; SLBC.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FO pharmacie ; FNIC CGT ; FSS CFTC ; FFASS CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 se sont réunis afin de modifier l'article 6 dans ses points A, B, et D de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres » au 1er janvier 1997 de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Cadre juridique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Modifications de l'article 6 dans ses points A, B et D de l'annexe IV

Article 3

En vigueur étendu

L'article 6, points A, B et D, de l'annexe IV est modifié comme suit . L'article 6, point C, n'est pas modifié.

Nouveau texte :

« Article 6.A

(Modifié par avenant du 2 décembre 2010)

Le régime obligatoire de prévoyance est conclu dans le cadre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83-1° quater du code général des impôts ; il est généralisé à tout le personnel cadre et assimilé au sens de la présente convention collective des entreprises visées au champ d'application de la convention collective (quelle que soit la nature du contrat, et même si le contrat de travail est suspendu, tout salarié cadre et assimilé inscrit à l'effectif de l'entreprise étant concerné).

L'adhésion des entreprises au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective adhérant à un organisme de leur choix doivent s'assurer que les garanties soient au moins égales à celles définies à la convention du régime de prévoyance de branche (annexée au présent accord).

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont choisi en qualité d'organisme assureur désigné l'IPGM groupe Mornay.

L'IPGM constitue un comité de gestion comprenant, d'une part, les représentants des participants et des adhérents en nombre égal et, d'autre part, ceux de l'IPGM. Son fonctionnement est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tous renseignements statistiques compatibles avec une saine gestion. Il est habilité à prendre les dispositions nécessaires à la constitution d'un fonds social.

Les entreprises employant des salariés cadres et assimilés relevant de la convention collective sont tenues d'adhérer à l'IPGM groupe Mornay, et d'y affilier la totalité de leurs salariés cadres et assimilés cadres régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère obligatoire à

compter de la date d'entrée en application du présent accord de branche sous réserve des dispositions de l'article 6.C.

Les partenaires sociaux rappellent les niveaux de responsabilité et de technicité des emplois des catégories cadres et assimilés et qui justifient les niveaux des contributions patronales instaurées.

Au titre du présent accord, les salariés bénéficiaires, tels que définis à l'article 9 du contrat d'assurance, bénéficient dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, sous réserve des clauses et conditions de garanties figurant dans le contrat cadre d'assurance souscrit avec l'organisme désigné. Celui-ci est joint en annexe I aux fins d'information des salariés et des entreprises sur ses conditions générales.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prestations (en % du traitement annuel de base limité à TA et TB)
Décès Décès de base. - Invalidité absolue et définitive En cas de décès du participant, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail Si le participant a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si le participant a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le 1er jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Article 6.B

Les cotisations du risque décès ou IAD (invalidité absolue et définitive) sur la tranche A sont à la charge exclusive de l'entreprise. Les autres cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

- tranche A : 2,14 % pour la part employeur et 0,36 % pour la part salarié ;
- tranche B : 2,26 % pour la part employeur et 1,34 % pour la part salarié.

Garantie et niveau des prestations

Garantie	Total		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès Décès de base Invalidité absolue et définitive Décès accidentel	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %	-	0,52 %
Incapacité de travail (y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la charge de l'entreprise)	0,66 %	1,25 %	0,43 %	0,85 %	0,23 %	0,40 %
Invalidité	0,28 %	0,62 %	0,17 %	0,37 %	0,11 %	0,25 %
Maternité	0,06 %	0,43 %	0,04 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Total	2,50 %	3,60 %	2,14 %	2,26 %	0,36 %	1,34 %

Suspension des garanties

Les garanties sont suspendues de plein droit dans les conditions définies au contrat cadre d'assurance soit pour les salariés qui ne perçoivent aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise, soit par exemple pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-92 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès sa reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées à l'article 15.B du contrat cadre d'assurance.

A titre d'exemples, les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie de personnel assuré ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause sauf si celle-ci intervient dans le cadre faisant jouer une clause de maintien des garanties, tel que défini au titre IV du contrat d'assurance ;
- en cas de décès du salarié.

Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur disposent de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite.

Article 6.D

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux devront réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné et se réuniront à cette fin au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera le délai susvisé de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie des régimes conventionnels.

La commission paritaire de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers entendra annuellement le rapport du comité de gestion des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres auprès de l'institution de prévoyance groupe Mornay (IPGM), gestionnaire en place des régimes de prévoyance des salariés non cadres et cadres. Ce rapport détaille et regroupe les comptes de résultat de l'organisme désigné ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en 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 cadres et assimilés cadres jusqu'au 31 décembre 2012. »

Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La CGT-FO pharmacie ; La FNIC CGT ; La FSS CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

Avenant du 23 avril 2012

En vigueur étendu

L'annexe I « Régime de prévoyance au 1er janvier 1997 (non-cadres) » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogée dans ses points A, B, C, D, E et F et est remplacée par une nouvelle annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » points A, B, C, D, E, F et J, dans les termes ci-après :

Modification de l'ensemble des dispositions de l'annexe I « Régime de prévoyance au 1er janvier 1997 (non-cadres) »

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I est désormais rédigée comme suit : voir annexe I

Cadre juridique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2013 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Annexe I Régime de prévoyance des salariés non-cadres

A. Préambule

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a organisé un appel d'offres :

- en vue de réexaminer la désignation, à compter du 1er janvier 2013, de l'organisme d'assurance chargé d'assurer le régime de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés non cadres des entreprises rentrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ;
- et afin de s'assurer que l'organisme assureur qu'elle désignera fournira aux entreprises de la branche et à l'ensemble de leurs salariés non cadres le meilleur service, dans un objectif social et de solidarité, en ce qui concerne notamment :
 - la qualité de la couverture des engagements ;
 - la solvabilité de l'assureur ou du groupe auquel il appartient ;
 - l'expérience en matière d'assurance collective prévoyance ;
 - la qualité de l'organisation administrative et des services offerts aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ;
 - sa capacité à assurer tous les salariés non cadres des entreprises, indépendamment du risque à couvrir ;
 - le caractère uniforme du tarif sans considération de l'âge des salariés, de leurs états de santé, du poste de travail occupé par les salariés, de la taille de l'entreprise ;
 - sa capacité à assurer un maintien du tarif pendant 3 ans consécutifs ;

- les frais de chargement ;
- le paiement pendant une certaine période de prestations, indépendamment du paiement des cotisations dues en cas de rupture du contrat de travail ;
- l'étendue de la couverture accordée qui n'est pas proportionnelle au montant des cotisations versées ;
- la participation des assurés aux excédents techniques et financiers ;
- la qualité des contrats d'assurance proposés aux entreprises de la branche au regard d'exigences demandées par les partenaires sociaux ;
- la qualité des informations et documents remis aux entreprises adhérentes, salariés et anciens salariés ;
- la qualité des moyens mis en œuvre pour l'adhésion des entreprises de la branche ;
- la qualité des statistiques et éléments que l'assureur devra fournir à la commission paritaire nationale.

Cette procédure de mise en concurrence a été réalisée dans le respect des principes de transparence, d'égal accès, d'impartialité et de non-discrimination.

A ce titre :

- la commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a publié un avis d'appel public à la concurrence à compter du 23 septembre 2011 pendant 3 semaines dans une publication professionnelle du secteur des entreprises d'assurance, 'L'argus de l'assurance' ;
- les candidats ont été sélectionnés, sans possibilité de marge de négociation quant aux modalités de leur engagement, sur la base d'un barème de notation qui se décomposait en quatre parties, portées dans le dossier de candidature, à savoir :
 - activité et environnement du candidat ;
 - solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;
 - expérience du candidat en matière d'assurance collective obligatoire ;
 - réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a ainsi organisé une mise en concurrence entre l'organisme assureur jusqu'à présent désigné, l'IPGM (groupe Mornay), et toute entreprise d'assurance habilitée à pratiquer des opérations d'assurance en France pour les risques décès et arrêt de travail.

La commission paritaire nationale s'est prononcée sur le choix de l'organisme assureur, le 2 février 2012, sur la base d'un rapport établi, pour les organisations syndicales signataires du présent avenant.

Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux comparatifs des réponses apportées ainsi que, pour chaque candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions.

La commission paritaire nationale a élaboré son rapport avec l'assistance d'un actuaire conseil indépendant et d'un avocat.

Pour chacune des rubriques du cahier des charges donnant lieu à notation, l'actuaire conseil et l'avocat ont présenté à la commission paritaire nationale leur proposition de notation basée sur les critères précédemment convenus et annoncés aux candidats.

La note des experts pouvant être amendée, le cas échéant, par chaque organisation syndicale, après argumentation, dans une limite prédéfinie, une note finale a été établie pour chaque candidat.

C'est dans ce contexte que le présent avenant destiné à améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés est négocié.

B. Bénéficiaires

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective appartenant à la catégorie de ceux qui ne sont pas affiliés au régime des cadres au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 définis ci-après comme « non-cadres ».

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

C. Garanties de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu

Les salariés tels que définis au B ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès l'organisme assureur désigné (1), c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant (2).

Garantie	Niveau des prestations (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
Décès	
Décès de base.-Invalidité absolue et définitive	
En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille.	
En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	130 % TA et TB
Marié ou pacsé	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	50 % TA et TB
Décès accidentel	
Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail	
Si l'assuré a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail.	40 % TA et 90 % TB
Si l'assuré a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail.	
En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.	
Invalidité	
Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité	

En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de base excédent le plafond de la sécurité sociale)
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille " marié " ou " pacsé " ou bien " célibataire ", " veuf ou divorcé avec personne à charge ". (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite de 1/4.	

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale aux termes desquelles les clauses d'exclusions doivent être définies au sein de l'accord collectif et aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

D. Cotisations du régime de prévoyance et répartition

En vigueur étendu

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche A et à la tranche B et actuellement fixé à 2 %.

Le financement du régime est à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

(En pourcentage.)

Garantie	COTISATION	
	TA	TB
Décès		
Décès de base		
Invalidité absolue et définitive	0,30	0,30
Décès accidentel		
Incapacité de travail		
(y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,55 % pour la TA et 0,55 % pour la TB à la charge de l'entreprise)	1,36	1,35
Invalidité	0,34	0,34
Maternité	-	0,01
Total	2	2

Les taux de cotisations sont maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constantes.

E. Mutualisation du régime

En vigueur étendu

1. Désignation de l'assureur (1)

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule (A), les parties au présent avenant ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire nationale se réunira régulièrement et au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie du régime conventionnel dans le cadre de protocole de délégation de gestion à intervenir avec l'organisme assureur désigné.

2. Adhésion des entreprises : clause de migration obligatoire (2)

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

-l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale, ainsi que celles qui y ont adhéré ;

-et l'affiliation des salariés non cadres de ces entreprises,

auprès de l'organisme assureur désigné au point E. 1, ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné au point E. 1, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les laboratoires ayant souscrit un contrat de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés non cadres auprès d'un autre organisme assureur quels que soient les niveaux et conditions de garanties par rapport à celles définies par le présent avenant.

L'adhésion de ces entreprises doit prendre effet, au plus tard, à la date d'échéance de leur contrat d'assurance en cours qui suit l'entrée en vigueur du présent avenant.

3. Sinistres en cours à la date de la résiliation pour changement d'organisme assureur

Dans le cas où un assureur couvre déjà les sinistres intervenus, selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite ' loi Evin ' complétée par la loi du 17 juillet 2001 :

-cet organisme reste redevable des prestations dues ou en cours de service à leur niveau atteint à la date de résiliation du contrat d'assurance ;

-le changement d'assureur est par principe sans effet sur la prise en charge par l'assureur résilié des prestations à naître, par exemple au titre du maintien de la garantie décès, lorsque le salarié perçoit ou ouvre droit à des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par ce précédent organisme d'assurance.

Parallèlement, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné (3) au point E. 1 prend en charge, dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur :

-la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ;

-la revalorisation des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès.

Cette prise en charge intervient à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat de l'assureur désigné (4) au point E. 1 ci-dessus, sous réserve de lui présenter la liste détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme assureur *désigné* (5) au point E. 1 prendra en charge également l'intégralité des prestations en cours de service, au jour de l'adhésion de l'entreprise au contrat, à condition :

-que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires (11) ;

-que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application des articles 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;

-et sous réserve que ledit montant soit conforme aux règles de provisionnement et donc accepté par l'organisme assureur *désigné* (6) au point E. 1 ci-dessus.

Dans tous les cas, pour les entreprises qui vont rejoindre l'organisme assureur *désigné* (7) au point E. 1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ancien assureur, en application de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite 'loi Evin', et des éventuelles évolutions qui seraient intervenues d'ici à la date de principe d'adhésion obligatoire, sera financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme assureur *désigné* (8) au point E. 1.

4. Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur *désigné* (9), décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur seront prises en charge par l'organisme résilié au niveau atteint à cette même date.

Le nouvel assureur *désigné* (10) aura à sa charge la revalorisation de ces rentes prévues contractuellement à compter de la date de reprise du risque.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance au niveau atteint, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

(1) Point exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Point exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(4) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(5) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(6) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(7) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(8) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(9) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(10) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(11) Mots exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 2221-1 du code du travail aux termes duquel l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés, notamment en ce qui concerne les garanties sociales des salariés.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

F. Communication et information

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur *désigné* (1) remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, *les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription* (3).

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié étant précisé que la rédaction de cette notice d'information incombe à l'organisme assureur *désigné* (2).

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 911-1 du code de la sécurité sociale aux termes desquelles les clauses d'exclusions, de nullité, de déchéances et de limitations de garanties de prévoyance doivent être définies au sein de l'accord collectif et aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

G. Comptes de résultat

En vigueur étendu

Les comptes de résultat du régime seront établis par l'organisme assureur *désigné* (1), en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis au comité de gestion, visé au point H, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

H. Comité de gestion

En vigueur étendu

Il est créé un comité de gestion ayant pour objet le suivi du régime conventionnel de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, ou y ayant adhéré.

Ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur.

I. Portabilité des droits de prévoyance

En vigueur étendu

1. Généralités

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité

L'employeur doit informer le salarié dont le contrat est rompu du dispositif de maintien des garanties dont il bénéficiait en tant que salarié.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- à la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit, et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date de résiliation de l'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

3. Traitement de base du maintien des garanties de prévoyance

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées au point C du présent avenant seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4. Financement du dispositif de portabilité

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application de l'article 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

J. Suspension et cessation des garanties et contrôle médical

En vigueur étendu

1. Conditions de suspension des garanties

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Le salarié dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (y compris les cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption faisant l'objet d'indemnités versées par la sécurité sociale ou la caisse d'allocation familiale ou de maintien de salaire, par subrogation ou non, versé par l'employeur) bénéficie de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance.

A l'inverse, les garanties sont suspendues de plein droit lorsque aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise n'est versée pour les salariés qui sont, par exemple, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'assureur désigné (1) en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise (3).

Un maintien des garanties décès pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et non rémunéré peut être proposé, à titre onéreux, sur demande expresse de l'entreprise auprès de l'assureur désigné (2).

2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

A titre d'exemple les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie des non-cadres ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail du salarié quelle qu'en soit la cause, sauf si celle-ci intervient dans le cadre de la clause de maintien des garanties, tel que défini ci-avant ;
- en cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale ;
- en cas de décès du salarié.

3. Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur dispose de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'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.

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13

juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13

juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) Les termes : « sous réserve que l'assureur désigné en soit informée dans un délai de trois mois suivant la reprise », contenus dans le point 1 du paragraphe J de l'annexe I, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La CGT-FO pharmacie ; La FNIC CGT ; La FSS CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers sont abrogés et sont remplacés par les nouvelles dispositions des articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D, 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 », dans les termes de l'article 1er du présent avenant.

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 » est par ailleurs complété, après l'article 6. E, des articles 6.F, 6.G, 6.H et 6.J dans les termes de l'article 2 du présent avenant.

Les autres dispositions de l'article 6 restent inchangées.

Modification de l'ensemble des dispositions des articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 »

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 6. A, 6. B, 6. C, 6. D et 6. E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 1997 » sont désormais rédigés comme suit :

« Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 2013

A. - Préambule

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a organisé un appel d'offres :

- en vue de réexaminer la désignation, à compter du 1er janvier 2013, de l'organisme d'assurance chargé d'assurer le régime de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés cadres et assimilés cadres des entreprises rentrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ;

- et afin de s'assurer que l'organisme assureur qu'elle désignera fournira aux entreprises de la branche et à l'ensemble de leurs salariés cadres et assimilés cadres le meilleur service, dans un objectif social et de solidarité, en ce qui concerne notamment :

- la qualité de la couverture des engagements ;

- la solvabilité de l'assureur ou du groupe auquel il appartient ;

- l'expérience en matière d'assurance collective prévoyance ;

- la qualité de l'organisation administrative et des services offerts aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ;

- sa capacité à assurer tous les salariés des entreprises, relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, indépendamment du risque à couvrir ;

- le caractère uniforme du tarif sans considération de l'âge des salariés, de leurs états de santé, du poste de travail occupé par les salariés, de la taille de l'entreprise ;

- sa capacité à assurer un maintien du tarif pendant 3 ans consécutifs ;

- les frais de chargement ;

- le paiement pendant une certaine période de prestations, indépendamment du paiement des cotisations dues en cas de rupture du contrat de travail ;

- l'étendue de la couverture accordée qui n'est pas proportionnelle au montant des cotisations versées ;

- la non-possibilité de suspendre ni dénoncer l'adhésion d'une entreprise en raison du défaut de paiement des cotisations par une entreprise ;

- la participation des assurés aux excédents techniques et financiers ;

- la qualité des contrats d'assurance proposés aux entreprises de la branche au regard d'exigences demandées par les partenaires sociaux ;

- la qualité des informations et documents remis aux entreprises adhérentes, salariés et anciens salariés ;

- la qualité des moyens mis en œuvre pour l'adhésion des entreprises de la branche ;

- la qualité des statistiques et éléments que l'assureur devra fournir à la commission paritaire nationale.

Cette procédure de mise en concurrence a été réalisée dans le respect des principes de transparence, d'égal accès, d'impartialité et de non-discrimination.

A ce titre :

- la commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a publié un avis d'appel public à la concurrence à compter du 23 septembre 2011 pendant 3 semaines dans une publication professionnelle du secteur des entreprises d'assurance, " L'argus de l'assurance " ;

- les candidats ont été sélectionnés, sans possibilité de marge de négociation quant aux modalités de leur engagement, sur la base d'un barème de notation qui se décomposait en quatre parties, portées dans le dossier de candidature, à savoir :

- activité et environnement du candidat ;

- solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;

- expérience du candidat en matière d'assurance collective obligatoire ;

- réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a ainsi organisé une mise en concurrence entre l'organisme assureur jusqu'à présent désigné l'IPGM (groupe Mornay) et toute entreprise d'assurance habilitée à pratiquer des opérations d'assurance en France pour les risques décès et arrêt de travail.

La commission paritaire nationale s'est prononcée sur le choix de l'organisme assureur, le 2 février 2012, sur la base d'un rapport établi pour les organisations syndicales signataires du présent avenant.

Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux comparatifs des réponses apportées ainsi que, pour chaque candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions.

La commission paritaire nationale a élaboré son rapport avec l'assistance d'un actuaire conseil indépendant et d'un avocat.

Pour chacune des rubriques du cahier des charges donnant lieu à notation, l'actuaire conseil et l'avocat ont présenté à la commission paritaire nationale leur proposition de notation basée sur les critères précédemment convenus et annoncés aux candidats.

La note des experts pouvant être amendée, le cas échéant, par chaque organisation syndicale, après argumentation, dans une limite prédéfinie, une note finale a été établie pour chaque candidat.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les présentes dispositions ont été adoptées eu égard aux spécificités des conditions d'exercice des fonctions des bénéficiaires, ainsi qu'aux modalités de rémunération dont ils bénéficient dans le cadre des contraintes engendrées par l'exercice de leur activité, des responsabilités assumées et des compétences ou technicités requises par les emplois visés.

C'est dans ce contexte que le présent avenant destiné à améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés est négocié.

B. - Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective appartenant à la catégorie de ceux qui sont affiliés au régime des cadres au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 définis ci-après comme " cadres ".

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

C. - Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au B ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès de l'organisme assureur *désigné* (3), c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Garantie	Niveau des prestations (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
Décès	
Décès de base. - Invalidité absolue et définitive	
En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille.	
En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel	
Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base
Incapacité de travail	
Si l'assuré a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail.	40 % TA et 90 % TB
Si l'assuré a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail.	
En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.	
Invalidité	
Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité	
En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille " marié " ou " pacsé " ou bien " célibataire ", " veuf ou divorcé avec personne à charge ".	
(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente.	
(3) Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

D. - Cotisations du régime de prévoyance et répartition

Les cotisations du risque incapacité, invalidité sur la tranche A sont à la charge exclusive de l'entreprise.

Les autres cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié.

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Total		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès - décès de base - invalidité absolue et définitive - décès accidentel	1,50	1,30	1,14	1,14	0,36	0,16
Incapacité (*)/ Invalidité	1	2,30	1	1,12	-	1,18
Total	2,5	3,60	2,14	2,26	0,36	1,34

(*) Y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la charge de l'entreprise.

E. - Mutualisation du régime

1. Désignation de l'assureur (1)

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule (A), les parties au présent avenant ont

désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire nationale se réunira régulièrement et au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie du régime conventionnel dans le cadre du protocole de délégation de gestion à intervenir avec l'organisme assureur désigné.

2. Adhésion des entreprises : clause de migration obligatoire (2)

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale, ainsi que celles qui y ont adhéré ;

- et l'affiliation des salariés cadres de ces entreprises,

auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E. 1 ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E. 1, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les laboratoires ayant souscrit un contrat de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés cadres auprès d'un autre organisme assureur, quels que soient les niveaux et conditions de garanties par rapport à celles définies par le présent avenant.

L'adhésion de ces entreprises doit prendre effet, au plus tard, à la date d'échéance de leur contrat d'assurance en cours qui suit l'entrée en vigueur du présent avenant.

3. Sinistres en cours à la date de la résiliation pour changement d'organisme assureur

Dans le cas où un assureur couvre déjà les sinistres intervenus, selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin " complétée par la loi du 17 juillet 2001 :

- cet organisme reste redevable des prestations dues ou en cours de service à leur niveau atteint à la date de résiliation du contrat d'assurance ;

- le changement d'assureur est par principe sans effet sur la prise en charge par l'assureur résilié des prestations à naître, par exemple au titre du maintien de la garantie décès, lorsque le salarié perçoit ou ouvre droit à des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par ce précédent organisme d'assurance.

Parallèlement, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné (4) à l'article E. 1 prend en charge, dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur :

- la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ;

- la revalorisation des bases de calculs des prestations relatives à la couverture du risque décès.

Cette prise en charge intervient à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat de l'assureur désigné (5) à l'article E. 1 ci-dessus, sous réserve de lui présenter la liste détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme assureur désigné (8) à l'article E. 1 prendra en charge également l'intégralité des prestations en cours de service, au jour de l'adhésion de l'entreprise au contrat, à condition :

- que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires (7) ;

- que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application de l'article 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;

- et sous réserve que ledit montant soit conforme aux règles de provisionnement et donc accepté par l'organisme assureur désigné à l'article E. 1 ci-dessus.

Dans tous les cas, pour les entreprises qui vont rejoindre l'organisme assureur désigné (9) à l'article E. 1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ancien assureur, en application de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin " et des éventuelles évolutions qui seraient intervenues d'ici la date de principe d'adhésion obligatoire, sera financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme assureur désigné (10) à l'article E. 1.

4. Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur désigné (11), décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur seront prises en charge par l'organisme résilié au niveau atteint à cette même date.

Le nouvel assureur désigné aura à sa charge la revalorisation de ces rentes prévues contractuellement à compter de la date de reprise du risque.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance au niveau atteint, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur pour application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin. » *ticle 1 étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.*

(1) Point exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Point exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(4) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(5) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(8) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(9) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(10) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(11) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(7) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail aux termes desquelles l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés, notamment en ce qui concerne les garanties sociales des salariés.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1er janvier 2013 » est complété par les articles 6. F, 6. G, 6. H, 6. I et 6. J dans les termes ci-après :

F. - Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur *désigné* (1) remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, *les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription* (2).

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié étant précisé que la rédaction de cette notice d'information incombe à l'organisme assureur *désigné* (3).

G. - Comptes de résultat

Les comptes de résultat du régime seront établis par l'organisme assureur *désigné* (4), en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis au comité de gestion, visé à l'article H, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

H. - Comité de gestion

Il est créé un comité de gestion ayant pour objet le suivi du régime conventionnel de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective des laboratoires de biologies médicales extrahospitalier, ou y ayant adhéré.

Ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur.

I. - Portabilité des droits de prévoyance

1. Généralités

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité

L'employeur doit informer le salarié dont le contrat est rompu du dispositif de maintien des garanties dont il bénéficiait en tant que salarié.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- à la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit, et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date de résiliation de l'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

3. Traitement de base du maintien des garanties de prévoyance

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées à l'article C du présent avenant seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4. Financement du dispositif de portabilité

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application de l'article 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

J. - Suspension et cessation des garanties et contrôle médical

1. Conditions de suspension des garanties

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Le salarié dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (y compris les cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption faisant l'objet d'indemnités versées par la sécurité sociale ou la caisse d'allocation familiale ou de maintien de salaire, par subrogation ou non, versé par l'employeur) bénéficie de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance.

A l'inverse, les garanties sont suspendues de plein droit lorsque aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise n'est versée pour les salariés qui sont, par exemple, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;

- congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'assureur *désigné* (6) en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise (5).

Un maintien des garanties décès pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et non rémunéré peut être proposé, à titre onéreux, sur demande expresse de l'entreprise auprès de l'assureur *désigné* (7).

2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

A titre d'exemple les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie des cadres ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail du salarié quelle qu'en soit la cause, sauf si celle-ci intervient dans le cadre de la clause de maintien des garanties, tel que défini ci avant ;
- en cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale.
- en cas de décès du salarié.

3. Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur dispose de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite. »

(1) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(4) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(6) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(7) Terme exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale aux termes desquelles les clauses d'exclusions, de nullité, de déchéances et de limitations de garanties de prévoyance doivent être définies au sein de l'accord collectif et des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(5) Les termes : « sous réserve que l'assureur désigné en soit informée dans un délai de trois mois suivant la reprise », mentionnés au point 1 du paragraphe IV de l'annexe I, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

Cadre juridique

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2013 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 10 mai 2012.

Syndicat de la biologie libérale européenne

91, rue du Faubourg-Saint-Honoré

75008 Paris

Monsieur, Madame,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous venons par la présente vous notifier l'intention de notre syndicat d'adhérer à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, ainsi qu'à tous ses avenants.

A toutes fins utiles, nous vous informons procéder à une notification similaire auprès des autres syndicats représentatifs et des organisations patronales, signataires et adhérents de cette convention.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-8 du code du travail et 32 de ladite convention collective nationale, la présente fera l'objet d'un dépôt auprès du tribunal d'instance de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Nous vous prions de croire, Monsieur, Madame, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC ; La CGT-FO pharmacie,
Organisations adhérentes	Fédération CFTC santé sociaux 34, quai de la Loire 75019 Paris, par lettre du 23 août 2016 (BO n°2016-39)

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 4 « Recouvrement des cotisations », la référence à l'ancienne adresse de l'OPCA PL qui était : (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) est supprimée et remplacée par la référence à la nouvelle adresse suivante : (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 1).

Article 2

En vigueur étendu

Le dernier tiret de l'alinéa 1 de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« - les frais de consultation d'experts, portant sur un ou de thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire visée à l'article L. 2261-19 du code du travail, ou encore par la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, dans les conditions prévues au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme. ».

Article 3

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Dans l'hypothèse où en fin d'année civile le montant des dépenses engagées sur l'année civile de référence (exemple : l'année 2013) serait inférieur au montant de la collecte de cotisations de cette même année (exemple : l'année 2013), les parties conviennent d'affecter la différence comme suit :

- dans la limite d'un montant de 60 000 € :
- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;
- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles ;
- et pour le solde, s'il y a lieu, aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes.

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de salariés utiliseront les fonds qui leur seront directement affectés pour financer des actions en faveur du développement du paritarisme, ce qui vise notamment :

- les services d'experts auxquels les organisations syndicales représentatives pourraient avoir recours pour mieux préparer les réunions ;
- les frais de promotion des métiers de la branche ;
- les actions d'information et de sensibilisation des salariés ou des entreprises sur les dispositions conventionnelles.

Chaque organisation syndicale représentative devra rendre compte chaque année au plus tard le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et devra remettre les justificatifs correspondants au trésorier de l'association de gestion des fonds du paritarisme pour obtenir dans les limites précitées le remboursement des dépenses correspondantes.

Les sommes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de l'accord collectif de branche du financement du paritarisme du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009.

Avenant n° 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le SNMB ; Le SLBC ; Le SDB,
Organisations de salariés	La FNIC CGT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC ; La CGT-FO pharmacie,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 e « Indemnité conventionnelle de départ à la retraite » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Tout salarié justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite, sous réserve de respecter le délai-congé qui lui incombe.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé comme indiqué à l'annexe II.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la forme la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent le terme du contrat de travail ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois, étant précisé dans ce cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif au titre du contrat de travail en cours, auxquelles s'ajoutent

les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel. »

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe II « Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres » est abrogée et est remplacée par la nouvelle annexe II « Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres » ci-après :

« Annexe II

Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

L'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue à l'article 21, paragraphe e, sera calculée selon le tableau suivant :

Temps de présence du salarié dans le laboratoire, à la date de son départ, soit « T » ce temps	Montant de l'indemnité exprimée en mois de salaire, soit « R » cette indemnité
Si T < 2 ans	Aucune
Si 2 inférieur ou égal à T < 3	R = 0,2 mois
Si 3 inférieur ou égal à T < 4	R = 0,3 mois
Si 4 inférieur ou égal à T < 5	R = 0,4 mois
Si 5 inférieur ou égal à T < 10	R = 1 mois
Si 10 inférieur ou égal à T < 15	R = 1,5 mois
Si 15 inférieur ou égal à T < 20	R = 2 mois
Si 20 inférieur ou égal à T < 25	R = 2,5 mois
Si 25 inférieur ou égal à T < 30	R = 3 mois
Si 30 inférieur ou égal à T < 35	R = 3,5 mois
Si T supérieur ou égal à 35	R = 4 mois

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4.2 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV « Cadres » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« 2. Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Le paragraphe e de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective et l'annexe II s'appliquent. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La CGT-FO pharmacie ; La FFASS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Au regard de la publication au Journal officiel du 31 mai 2013 de la loi n° 2013-442 du 30 mai 2013 portant réforme de la biologie médicale, ratifiant et complétant l'ordonnance n° 2010-49 du 13 janvier 2010 relative à la biologie médicale, les parties soussignées ont décidé de modifier le titre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

En conséquence il a été convenu qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le titre « Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers » est abrogé et remplacé par le titre « Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 1er des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, la référence aux « laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers » est remplacée par la référence aux « laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

Article 3

En vigueur étendu

La référence au point a de l'article 5 « Délégués du personnel » des dispositions générales de la convention collective aux « Laboratoires d'analyses médicales » est remplacée par la référence aux « Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ».

En outre, les dispositions du point c de l'article 5 « Délégués du personnel » des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« c) Le dépouillement du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats donneront lieu à l'établissement d'un procès-verbal contresigné par tous les membres du bureau de vote en six exemplaires au moins. Un des exemplaires sera remis aux délégués du personnel élus, le deuxième exemplaire sera affiché sur le panneau réservé aux communications des délégués du personnel, le troisième exemplaire sera conservé par la direction, deux exemplaires seront transmis dans les 15 jours par l'employeur à l'inspecteur du travail et un exemplaire au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans le cadre de la représentativité syndicale.

Les électeurs peuvent assister librement au dépouillement s'ils le souhaitent. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 6 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les ressources du comité d'entreprise sont assurées conformément aux dispositions légales. Toutefois les sommes versées par l'employeur pour le financement des œuvres sociales ne seront pas inférieures à 1 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée. »

Article 5

En vigueur étendu

A l'article 11 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux articles « L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du code du travail ».

En outre à l'article 11 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux « 40 heures de travail par semaine » est remplacée par la référence à « 35 heures de travail par semaine ».

Ainsi les dispositions de l'alinéa 1, de l'article 11 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions des articles L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du code du travail, les salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures de travail par semaine. »

L'alinéa 2 n'est pas modifié.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 15 « Bulletin de paie » des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bulletins de paie ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés conformément aux dispositions légales et notamment aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève ou à l'activité de représentation du personnel ne devra figurer sur le bulletin de paie. »

Article 7

En vigueur étendu

A l'article 16 des dispositions générales de la convention collective, la référence aux articles « L. 122-25 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 1225-1 et suivants du code du travail. »

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 17 des dispositions générales de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout salarié âgé de 16 ans à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de la réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur 1 mois au moins à l'avance en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Pour une absence de plus de 5 jours le réserviste salarié est tenu de recueillir, sauf exception prévue par les dispositions légales, l'accord de son employeur avec un préavis de 1 mois en précisant également la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir.

Le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Le salarié retrouve son précédent emploi à l'issue de la période exécutée.

En outre les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droit aux prestations sociales. »

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La CGT-FO pharmacie ; La FSS CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe XI de la convention collectivesont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicales extra-hospitaliers des délégués syndicaux sont modifiés de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux

1.1. Indemnité forfaitaire de déplacement : 40 € par jour.

1.2. Forfait repas (hors petit déjeuner) : 40 € par repas.

1.3. Nuitée et petit déjeuner (1) : 180 €.

1.4. Remboursement des frais de transport (hors Paris) :

- soit billet de train de 2e classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour ;

- soit au tarif le plus économique entre le train 1re classe ou l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour.

Auquel s'ajoute un remboursement de frais entre le domicile du participant et la gare ou l'aéroport de départ :

- trajet 0,50 € du kilomètre (aller/ retour) ;
- frais de parking sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée du titre de transport.

1.5. Remboursement biologiste pour perte de ressources : 330 €.

1.6. Remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions. L'employeur devra joindre à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une copie du bulletin de salaire de décembre de l'année N - 1 du salarié.

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2014. »

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

(1) Remboursement sur justificatifs dans la limite du barème.

Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SDB ; SNMB ; SLBC.
Organisations de salariés	FNSS CFTD ; FSS CFTC ; FFASS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

A la suite de la publication de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations sur le temps partiel visant notamment à définir :

- la ou les durées minimales de travail des salariés à temps partiel dans la branche ;
- les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant aux salariés de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- les dérogations possibles à la ou les durées minimales conventionnelles ;
- la rémunération des heures complémentaires ;
- la possibilité de conclure des avenants au contrat de travail à temps partiel permettant temporairement d'augmenter la durée de travail prévue au contrat.

A titre d'information, il est précisé que les partenaires sociaux se sont engagés par ailleurs à ouvrir des négociations sur les dispositions de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 autres que celles relatives au travail à temps partiel (mise en place d'une complémentaire santé, développement de la gestion professionnelle des emplois et des compétences, conditions de la mobilité volontaire sécurisée).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers visés à l'article 1er de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris.

Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Rappel des dispositions légales

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'article L. 3123-14-3 du code du travail prévoit toutefois qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les parties au présent accord ont considéré nécessaire de définir une telle durée.

2.2. Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

Ainsi, en vertu des dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée dans la branche en principe à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est toutefois fixée à 8 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers, eu égard notamment aux contraintes d'organisation du travail liées à ces emplois et à l'activité même des laboratoires. En effet, et à titre d'exemple de ces contraintes organisationnelles inhérentes à l'activité, les prélèvements sont majoritairement effectués le matin, et le ménage souvent en dehors des plages horaires d'ouverture des laboratoires au public.

2.3. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles visées à l'article 2.2 compatible avec ses études, peut être fixée au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

2.4. Dérogation sur demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles prévues à l'article 2.2 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées à l'article 2.2.

Cette demande est écrite et motivée.

La durée de travail des intéressés est définie par le contrat de travail.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle

aux durées du temps de travail définies à l'article 2.2.

Garanties particulières

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit, sur le fondement des articles 2.2 et 2.4, une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) doivent bénéficier de garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou leur permettant de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article 2.1.

Ainsi, il ne peut être dérogé à la durée minimale légale rappelée à l'article 2.1, en application des articles 2.2 et 2.4, qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié concerné sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail rappelle cette obligation pour l'employeur.

Par ailleurs, en cas de demande de l'employeur de changer la répartition de la durée du travail, lorsque cela est prévu au contrat, le salarié à temps partiel peut refuser ce changement, sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit et communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14 du code du travail.

Il est rappelé qu'en cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance prévu par l'article 3 du chapitre III de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 11 octobre 1999.

Enfin, le refus d'accomplir des heures complémentaires pour un salarié à temps partiel ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement, y compris lorsque le contrat de travail prévoit la possibilité pour l'employeur de faire faire des heures complémentaires au salarié à temps partiel.

Complément d'heures

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur peut en cas de nécessité proposer à un salarié à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par son contrat de travail.

Le refus par le salarié du complément d'heures proposé par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'acceptation du salarié est formalisée par la signature d'un avenant à son contrat de travail qui mentionne les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

A l'expiration de la période fixée par l'avenant au contrat de travail, la durée de travail du salarié sera celle initialement fixée au contrat de travail.

Une fois par an l'employeur interroge les salariés à temps partiel afin de connaître ceux susceptibles d'être intéressés, le cas échéant, par un complément d'heures.

C'est prioritairement à ces derniers que l'employeur propose, le cas échéant, un complément d'heures, pour autant que le complément d'heures concerne un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Si plusieurs salariés sont volontaires pour bénéficier d'un complément d'heures ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, l'employeur définit les critères objectifs retenus pour fixer l'ordre de priorité des bénéficiaires, en prenant notamment en compte la durée de travail contractuelle des intéressés, les charges de famille.

Les salariés qui n'ont pas pu bénéficier du complément d'heures peuvent demander à leur employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, les critères de priorité retenus par ce dernier. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre dans les mêmes formes.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus et du nombre d'avenants de compléments d'heures conclu en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

(1) Article 4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3123-15 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Suivi de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Un comité de suivi composé des signataires de l'accord sera mis en place par la commission paritaire de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers. Il assurera le suivi une fois par an de l'application de cet accord et rendra compte à la commission paritaire, qui prendra éventuellement les mesures permettant l'évolution ou l'adaptation du présent accord pour être en phase avec la réalité des entreprises.

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

En outre, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de leur date d'entrée en vigueur. (1)

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'extension du présent accord sera sollicitée auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social par l'une des organisations signataires.

(1) Le deuxième tiret du quatrième alinéa de l'article 6 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L.2231-1 et suivants du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 « Temps partiel »

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La CGT-FO pharmacie ; La FNIC CGT ; La FNSS CFDT ; La FSS CFTC ; La CGT-FO pharmacie ; La FFASS CFE-CGC,

Au préambule de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement du temps et la réduction du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa est modifié comme suit :

« Les laboratoires de biologie médicale emploient une forte proportion de salariés occupés à temps partiel. Les parties conviennent des dispositions suivantes pour tenir compte à la fois des nouvelles contraintes légales, de la situation particulière de la profession et de la situation des salariés. »

A l'article 3.1 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.1 « Définition. - Durée » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement. »

A l'article 3.4.2 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.4.2 « Rémunération » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les heures complémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par les dispositions légales. »

A l'article 3.4.3 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.4.3 « Revalorisation » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. »

A l'article 3.6 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.6 « Temps partiel annuel choisi » de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sont abrogées.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 23 août 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord relatif au paritarisme et aux avenants

En vigueur non étendu

Paris, le 23 août 2016.

Fédération CFTC santé sociaux

34, quai de la Loire

75019 Paris

Monsieur le président,

Par le présent courrier, la fédération santé sociaux vous fait part de sa volonté d'adhérer à :

- l'accord sur le paritarisme de la convention collective des laboratoires de biologie médicale du 3 octobre 2005 ;
- l'avenant du 2 décembre 2009 ;
- l'avenant du 3 juin 2013.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'expression de notre considération distinguée.

Le secrétaire général.

Avenant du 9 juin 2016 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SNMB SLBC SDB
Organisations de salariés	FSS CFTD FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LABM FO

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier tiret de l'alinéa 1 de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« - les frais de fonctionnement de l'association de gestion des fonds du paritarisme, notamment les frais afférents au personnel de l'association ; ».

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 :

« Dans l'hypothèse où en fin d'année civile le montant des dépenses engagées sur l'année civile de référence (exemple l'année 2013) serait inférieur au montant de la collecte de cotisations de cette même année (exemple l'année 2013), les parties conviennent d'affecter la différence comme suit :

- dans la limite d'un montant de 60 000,00 € (soixante mille euros) :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles,

- et pour le solde, s'il y a lieu, aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes »

sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 80 000,00 € (quatre-vingt mille euros) destinée :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d'administration de l'association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 80 000,00 € le montant annuel réservé à cette dotation. »

Article 3

En vigueur étendu

Toutes les références aux « laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers » dans l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 sont remplacées par la référence aux « laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ».

Il en est ainsi dans le préambule de l'accord du 3 octobre 2005 modifié, ainsi qu'à l'article 1, à l'article 2, à l'article 4, à l'article 5 de cet accord.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 8 juillet 2016 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	SNMB SDB
Organisations de salariés	FNIC CGT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LABM FO

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a prévu la généralisation pour tous les salariés d'une couverture santé cofinancée par leur employeur à compter du 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers se sont réunis en vue de mettre en place un régime collectif et obligatoire de frais de santé au niveau national, à compter du 1er janvier 2017.

Au long de leurs travaux, ils se sont accordés pour mettre en place :

- un régime solidaire sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé des bénéficiaires ;
- un régime mutualisé afin de rechercher le meilleur rapport garanties/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- un régime instituant des garanties plus avantageuses que celles prévues par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, tout en respectant les conditions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;
- un régime instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif ;
- un régime piloté paritaire afin d'en assurer la pérennité et la gestion au plus près des intérêts des salariés et des employeurs ;
- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En outre, les partenaires sociaux ont été particulièrement attentifs à la qualité et à la simplicité de la gestion administrative du régime.

A l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont décidé de mettre en place un régime frais de santé obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national à compter du 1er janvier 2017.

Par ailleurs, le régime frais de santé mis en place présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui complète les dispositions permanentes de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 par la création d'un article 26 bis « Régime de complémentaire santé ».

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la création d'un article 26 bis « Régime de complémentaire santé » au sein de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 rédigé comme suit :

« Dans le cadre de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux mettent en place un régime frais de santé obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire sans considération notamment de l'ancienneté, l'âge et l'état de santé des bénéficiaires, au niveau national à compter du 1er janvier 2017.

Un pilotage paritaire de ce régime permettra d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Ce régime collectif de frais de santé de la branche comporte les éléments suivants :

- une couverture minimale frais de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :
- d'un niveau de garantie dénommé « base obligatoire » ;
- d'un niveau de garantie amélioré dénommé « option » qui devra être souscrite par l'employeur soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite, soit dans le cadre d'une adhésion obligatoire ;
- et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;
- le maintien temporaire de la couverture santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dispositif dénommé « portabilité santé » ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité destinées à promouvoir une politique active d'action sociale et de prévention.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux ont décidé de recommander un organisme assureur pour la couverture du régime frais de santé mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés, permettant ainsi à chaque employeur de souscrire un contrat d'assurance parfaitement conforme aux obligations découlant du présent article.

Cette recommandation a été précédée d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié dans L'Argus de l'assurance et Le Moniteur et sur le site Marchés online dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et qui a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux disant.

Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et une convention cadre.

I. - Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent article selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans le laboratoire de biologie médicale extrahospitalier par accord collectif, les stipulations de ce dernier devront être adaptées en conséquence conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du code du travail.

II. - Bénéficiaires du régime frais de santé de branche et dispenses d'affiliation

A. - Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de frais de santé bénéficie obligatoirement à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit sa nature, des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers dès la date d'effet du présent article ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Par salarié, il faut entendre ceux en activité ainsi que ceux en suspension du contrat de travail dont le régime frais de santé est maintenu selon les conditions et modalités fixées ci-après au G.

B. - Dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les ait préalablement informés des conséquences de leur choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2e alinéa et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au régime de frais de santé :

- s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à 3 mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable.
- s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures :
- les salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant de prestations servies, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant droit au titre de l'un des dispositifs suivants :

- couverture collective et obligatoire ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire des IEG ;
- mutuelles de la Fonction publique ;
- Madelin.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime collectif obligatoire dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées aux articles précités et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

C. - Couverture collective à adhésion facultative des ayants droit du salarié

Au-delà du régime frais de santé à adhésion obligatoire de la branche, les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner :

- l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non-séparé (e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin), âgés :

- de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28e anniversaire pour les enfants :
- poursuivant des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;
- poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
- quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

III. - Prestations garanties du régime frais de santé de branche

Les prestations du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé « option »

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J.

Les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers devront y souscrire :

- soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié ;
- soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Cotisations et répartition

D. - Taux et assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

A titre d'information, pour l'année 2017, les cotisations TTC servant au financement du régime sont fixées et réparties comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur. Elles seront revues en cas de changement de ces textes par voie d'avenant à la convention collective nationale.

Les taux de cotisations « salarié seul en obligatoire » de la base obligatoire proposés par l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J sont maintenus pour les exercices 2017 et 2018, hors évolution réglementaire.

E. - Répartition des cotisations

Quel que soit le niveau de garantie frais de santé obligatoire choisi par l'entreprise (niveau « base obligatoire » ou niveau « option ») au minimum 50 % de la cotisation « salarié seul en obligatoire » est prise en charge par l'employeur.

En application du principe de faveur, chaque laboratoire reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

Si le salarié demande à bénéficier en sus de sa garantie frais de santé obligatoire du niveau de garantie « option » souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion facultative, la cotisation s'y rapportant est à sa charge exclusive.

Le salarié a la possibilité s'il le souhaite et à sa charge exclusive de demander que ses ayants droit tels que définis ci-avant au C, bénéficient du même niveau de garantie que lui (le niveau de couverture des ayants droit est strictement identique à celui dont bénéficie le salarié). Les cotisations « affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin » et « affiliation facultative enfant » mentionnées dans les tableaux ci-dessus sont à la charge exclusive du salarié.

F. - Cas du laboratoire de biologie médicale extrahospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1er janvier 2017

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1er janvier 2017, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime frais de santé de branche.

A ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses de droit mentionnées ci-avant au B) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale du régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation « salarié seul en obligatoire ». Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant ci-avant dans D pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du V ci-après concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du VII ci-après et propose notamment les garanties présentant un degré élevé de solidarité.

IV. - Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche

G. - Conditions et modalités du maintien des garanties du régime frais de santé de branche en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, à la couverture optionnelle est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle.

Dans une telle hypothèse, le laboratoire de biologie médicale extrahospitalier verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et le cas échéant la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

En cas de suspension du contrat de travail avec absence de maintien de salaire, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

H. - Maintien temporaire des garanties du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et ses ayants droit : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dénommé dispositif de « portabilité santé »

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, au titre de la couverture « option » souscrite dans un cadre collectif obligatoire ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale notamment :

1. Le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ce maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

I. - Maintien à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin » (1)

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi « Evin » et rappelées ci-après.

Ce maintien s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement ses ayants droit au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur choisi dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au H ou du décès du salarié.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission paritaire nationale de la branche.

Par ailleurs dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites « d'accueil » standard pourront lui être proposées par l'organisme assureur.

A titre informatif, les cotisations proposées par l'organisme recommandé ci-après au J pour les anciens salariés et bénéficiaires sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	Régime Général		Régime Local	
	Base obligatoire	Option	Base obligatoire	Option
Conjoint de salarié décédé	2,15	2,92	1,50	2,18
Enfant de salarié décédé	0,89	1,08	0,62	0,81
Chômeur	2,02	2,74	1,41	2,05
Bénéficiaires de rente d'incapacité de travail ou d'invalidité	2,02	2,74	1,41	2,05
Conjoint du non-retraité	2,15	2,92	1,50	2,18
Enfant du non-retraité	0,89	1,08	0,62	0,81

	Régime Général		Régime Local	
	Base obligatoire	Option	Base obligatoire	Option
Retraité	2,34	3,16	1,63	2,37
Conjoint du retraité	2,49	3,37	1,74	2,52
Enfant du retraité	0,89	1,08	0,62	0,81

Une partie des bénéficiaires voit leur cotisation réduite par rapport aux dispositions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime frais de santé de la branche.

V. - Mutualisation du régime frais de santé de la branche

J. - Organisme assureur recommandé

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans le présent article ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander l'organisme assureur suivant : Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Lafitte, 75009 Paris.

L'organisme assureur recommandé propose aux employeurs la souscription de contrats d'assurance négociés par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent article.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

K. - Réexamen de la recommandation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent article, soit pour le 1er janvier 2022. A cette fin, la commission paritaire nationale se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

VI. - Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1er du code de la sécurité sociale, le régime frais de santé de branche prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

L. - Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs (notamment par une action sociale institutionnelle).

Les partenaires sociaux peuvent notamment décider :

- de mettre en place des prestations d'action sociale :
- soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.
- de mettre en place des actions collectives de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale par voie d'avenant à la convention.

M. - Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % des cotisations hors taxes « salarié seul en obligatoire » de la base obligatoire définies au D ci-avant et versées par les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet à sa date de signature pour les employeurs adhérents à l'une des fédérations patronales signataires du présent avenant et au 1er janvier 2017 pour les employeurs non adhérents à l'une des fédérations patronales signataires.

Avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Organisations patronales	SNMB SLBC SDB
Organisations de salariés	FNIC CGT FSS CFTD FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LABM FO

En vigueur étendu

Suite aux décrets du 9 janvier 2012 et du 8 juillet 2014 codifiant les conditions à respecter pour assurer le caractère collectif et obligatoire des régimes de prévoyance, la commission paritaire nationale a décidé de mettre le régime de prévoyance des cadres et assimilés en conformité avec cette nouvelle réglementation.

Article 1er

En vigueur étendu

Le C de l'article 6 du régime de prévoyance des cadres et assimilés au 1er janvier 2013 issu de l'avenant du 23 avril 2012 est ainsi modifié :

« C. Cotisations du régime de prévoyance et répartition

Les cotisations du risque incapacité, invalidité sur la tranche A sont à la charge exclusive de l'entreprise.

Les autres cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié.

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Total		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès - décès de base - invalidité absolue et définitive - décès accidentel	1,50	1,30	1,14	1,14	0,36	0,16
Incapacité (*)/ Invalidité	1	2,30	1	1,12	-	1,18
Total	2,5	3,60	2,14	2,26	0,36	1,34

(*) Y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la charge de l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er décembre 2016.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux »

Signataires	
Organisations patronales	SNMB SLBC SDB
Organisations de salariés	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LABM FO

En vigueur étendu

« Annexe XI

Indemnisation des délégués syndicaux, accord du 4 février 1997

Modification du 26 janvier 2017

Indemnités prévues à l'article 4 des délégués syndicaux

Modifié par modification de l'annexe XI, art. (VNE) :

Les indemnités des délégués syndicaux prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicale sont modifiées de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux :

1.1. ' Indemnité annexe XI ' : 50 € par jour.

1.2. Repas (hors petit déjeuner) : sur justificatifs, plafond 50 € par repas.

1.3. Nuitée - hôtel et petit déjeuner : sur justificatifs, plafond 200 € par nuitée.

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 ; sur justificatifs ;

- soit au tarif le plus économique entre le train 1re classe ou l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour, sur justificatifs.

Auquel s'ajoute un remboursement de frais entre le domicile du participant et la gare ou l'aéroport de départ :

- trajet 0,55 € du kilomètre (aller/ retour) ;

- frais de parking sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée des titres de transport.

1.5. ' Indemnité biologiste annexe XI ' : 350 € par jour.

1.6. Remboursement ' salarié ' :

- soit à l'employeur du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés appelés à participer aux réunions. L'employeur devra joindre à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une copie du bulletin de salaire de décembre de l'année N - 1 du salarié.

- soit ' indemnité salarié annexe XI ' : 125 € par jour. »

Avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SNMB ; SLBC ; SDB,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

L'article L. 2232-9 du code du travail qui a été modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dispose qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

L'objet du présent avenant est en conséquence de formaliser la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, de préciser ses missions, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

L'article 28 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers définissait le rôle, la composition et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation. La mission d'interprétation qui était confiée à la commission paritaire d'interprétation est confiée par le présent avenant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit, étant précisé que le présent avenant ayant pour unique objet de mettre en place et organiser le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, et s'applique donc à tous les laboratoires définis à l'article 3 ci-après, quel que soit leur effectif.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 28 « Commission paritaire d'interprétation » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par le nouvel article 28 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » ainsi rédigé :

« Article 28

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers conformément aux dispositions légales en vigueur.

28.1. Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales de la branche.

Il est rappelé que pour pouvoir être étendus, la convention de branche, ses avenants ou annexes doivent être négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Dans le respect des dispositions légales, le calendrier des réunions de négociation est fixé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle est également compétente pour :

- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ou à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les conditions ci-après exposées ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Pour remplir sa mission, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires composés de membres de la commission, notamment pour préparer le travail de négociation. En même temps qu'elle décide, le cas échéant, de leur constitution, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit la mission et la composition de ces groupes de travail, ainsi que leur durée. En toute hypothèse, ces groupes de travail n'ont aucun pouvoir décisionnaire.

En dehors de l'hypothèse où elle siège en tant que commission de négociation ou en tant que commission d'interprétation, les décisions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, font l'objet d'un vote par collège (collège 'employeurs', collège 'salariés') et ne sont adoptés que si respectivement dans chacun des deux collèges ('employeurs' et 'salariés') elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents, étant précisé que la commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres sont présents dans le collège 'employeurs' et de même dans le collège 'salariés'.

28.2. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est composée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche.

Au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collège 'salariés' comprenant 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche dont au plus pour chacune d'entre elles un représentant permanent ;
- d'un collège 'employeurs' comprenant un nombre de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche égal au nombre total des représentants du collège 'salariés', de façon à ce que le nombre de représentants du collège 'employeurs' soit identique à celui du collège 'salariés'.

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche, ainsi que les organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche, font connaître au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les noms et prénoms de leurs représentants ainsi que leurs adresses mails, et numéros de téléphone.

Tout changement de représentants est notifié par l'organisation syndicale concernée au secrétariat de la branche par mail ou par courrier.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, de sa mission d'observatoire paritaire de la branche et de sa mission d'établissement du rapport annuel d'activité, par dérogation aux dispositions ci-dessus, la commission est composée :

- d'un collège 'salariés' comprenant trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent ;

- d'un collège 'employeurs' comprenant un nombre de représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche égal au nombre total des représentants du collège 'salariés', de façon à ce que le nombre de représentants du collège 'employeurs' soit identique à celui du collège 'salariés'.

28.3. Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assuré par le collège 'employeurs' en s'appuyant, s'il le souhaite, sur les ressources notamment en personnel de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la branche. Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour missions :

- d'assurer la réception et la transmission de l'ensemble des documents entrant dans le champ de compétence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et d'informer les membres de la commission de l'ensemble des correspondances ;
- d'envoyer les convocations, les ordres du jour, et de transmettre tous les documents utiles aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- la rédaction des procès-verbaux des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et leur transmission aux membres de la commission pour approbation lors de la réunion suivante ;
- la préparation du rapport annuel d'activité visé à l'article L. 2232-9 du code du travail qui devra être validé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation avant d'être transmis à l'autorité administrative compétente ;
- d'une manière générale, d'assurer le bon fonctionnement administratif de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'adresse postale de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est située au siège du syndicat des biologistes à l'adresse suivante : 11, rue de Fleurus, 75006 Paris, et son adresse mail est la suivante : labo.convcoll@free.fr

28.4. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an.

Les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont organisées par le secrétariat de la commission qui adresse par voie électronique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion, les convocations aux membres de la commission ainsi que l'ordre du jour établi lors de la dernière réunion pour la suivante.

Les éventuels ajouts à l'ordre du jour doivent être inscrits explicitement dans l'ordre du jour et n'ont pas à être traités dans le cadre des questions diverses.

Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation et l'ordre du jour, pourront être adressés aux membres de la commission sauf circonstances exceptionnelles, au moins 8 jours avant la date de la réunion.

En amont de chaque réunion plénière, les représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche présents à cette réunion ont la faculté d'organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire, accolée si possible à la date de la réunion plénière.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche ont la faculté de faire de même.

28.5. Saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation d'une décision d'interprétation

Comme précité, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ; elle est saisie dans ce cas dans les conditions prévues à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également, à la demande d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, salariale ou patronale, rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif ou d'une disposition de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ou de ses avenants et annexes.

Dans ce dernier cas, la saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission ou par la voie électronique à l'adresse mail de la commission précisée ci-dessus.

La date de la saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est celle d'accusé de réception par le secrétariat de sa saisine.

La saisine doit exposer les dispositions sujettes à interprétation, l'ensemble des éléments faisant qu'il y a une difficulté d'interprétation et l'interprétation proposée de façon argumentée.

Le secrétariat de la commission conserve l'original de la saisine de la commission lorsque celle-ci lui a été adressée par recommandé avec accusé de réception et en transmet dans tous les cas une copie, par la voie électronique, à chaque participant de la commission dans un délai de 8 jours à compter de la saisine de la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine, les convocations à la réunion étant adressées par le secrétariat de la commission aux membres de celle-ci par la voie électronique ; l'envoi des convocations doit être réalisé au moins 10 jours avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assuré comme indiqué à l'article 28.4 ci-dessus.

La commission dans son rôle d'interprétation se réunit et ne délibère valablement que si les 3/4 au moins des membres sont présents dans chacun des collèges, 'employeurs' et 'salariés'.

L'avis de la commission suppose pour être adopté qu'il recueille l'unanimité en nombre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche présentes à la réunion et l'unanimité en nombre des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche présentes à la réunion.

Sur décision de la commission prise dans les mêmes conditions d'unanimité, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective, sous réserve de remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par les dispositions légales.

À défaut d'avis exprimé, dans les conditions ci-dessus définies, un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations syndicales participant à la commission est établi.

28.6. Transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche leurs conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, aux repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, au compte épargne-temps et au travail de nuit.

Plus largement, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est destinataire des accords collectifs conclus par les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers qui doivent les lui transmettre.

Ces transmissions sont effectuées par voie numérique à l'adresse précitée du secrétariat de la commission ou par voie postale par la partie signataire la plus diligente qui informera les autres signataires de cette transmission.

Les conventions et accords sont transmis à la commission après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de la convention ou l'accord transmis.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par l'intermédiaire de son secrétariat, accuse réception des conventions et accords transmis et en transmet un exemplaire par la voie électronique à chacun de ses membres.

Les accusés de réception ne préjugent en rien de la conformité de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions légales et réglementaires.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au regard notamment de sa mission d'observatoire de la branche. »

Article 2

En vigueur étendu

Dans le corps du texte de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et de ses annexes, dans le corps du texte des accords collectifs de branche, l'ensemble des mentions relatives à la « commission paritaire nationale » ou à la « commission mixte paritaire » sont remplacées par la référence à la « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales signataires du présent accord en notifiera par lettre recommandée avec accusé de réception le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales auprès du ministère du travail.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de la convention collective, de ses avenants et annexes et accords qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministre du travail.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, l'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt par l'organisation adhérente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Avenant du 14 juin 2018 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNMB ; SLBC ; SDB,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

Par avenant du 8 juillet 2016, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont mis en place un régime collectif et obligatoire de frais de santé au niveau national.

Vu le nouvel article L. 871-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017 ;

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du 3 février 1978 des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers :

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre « Cotisations et répartition » de l'article 26 bis III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« IV. - Cotisations et répartition »

Article 2

En vigueur étendu

Le titre « IV. - Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche » de l'article 26 bis III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« V. - Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche ».

Article 3

En vigueur étendu

Le titre « V. - La mutualisation du régime frais de santé de la branche » de l'article 26 bis III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« VI. - la mutualisation du régime frais de santé de la branche »

Article 4

En vigueur étendu

Le titre « VI. - Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche » de l'article 26 bis III est désormais libellé comme suit :

« VII. - Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche ».

Article 5

En vigueur étendu

L'article 26 bis III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais rédigé comme suit :

« Les prestations du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé « option ».

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J).

Les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers devront y souscrire :

- soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié ;
- soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2018/0036/boc_20180036_0000_0002.pdf

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Le paragraphe F « Cas du laboratoire de biologie médicale extrahospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1er janvier 2017 » de l'article 26 bis est désormais rédigé comme suit :

« En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1er janvier 2017, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime frais de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses de droit mentionnées ci-avant au B) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale du régime collectif d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation ' salarié seul en obligatoire ' (fixée ci-avant dans D), soit au moins égale à 0,78 % du PMSS en vigueur. Cette disposition s'applique lorsque le régime collectif d'entreprise présente soit des prestations strictement identiques (à celles du niveau ' base obligatoire ' visées ci-avant au III) soit des prestations garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties, à celles du niveau ' base obligatoire ' visées ci-avant au III. Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant ci-avant dans D, soit supérieure à 1,56 % du PMSS pour la base obligatoire pour :
- des garanties strictement identiques à celles du niveau ' base obligatoire ' visées ci-avant au III, la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur ;
- des garanties plus favorables par ajout d'une ou plusieurs prestations garanties et/ ou améliorations d'une ou plusieurs prestations garanties à celles du niveau ' base obligatoire ' visées ci-avant au III, la part supplémentaire de cotisation est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du V ci-après concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du VII ci-après et propose notamment les garanties présentant un degré élevé de solidarité. »

Article 7

En vigueur étendu

L'alinéa 9 du paragraphe I « Maintien à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » est désormais rédigé comme suit :

« À titre informatif, les cotisations proposées par l'organisme recommandé ci-après au J pour les anciens salariés et bénéficiaires sont les suivantes :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2018/0036/boc_20180036_0000_0002.pdf

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2018. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (articles 3 et 4)

Signataires	
Organisations patronales	SNMB ; SLBC ; SDB,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FSS CFDT ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent un développement du dialogue social au niveau de la branche, des groupes de travail paritaires plus nombreux.

Dans ce contexte et afin de répondre au mieux, notamment aux obligations légales de négociations, les parties au présent avenant ont convenu de modifier le taux de la cotisation dédiée au financement du paritarisme de la branche définie à l'article 3 de l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié par avenants des 2 décembre 2009, 3 juin 2013 et 9 juin 2016, et de confier la collecte de cette cotisation à l'association de gestion des fonds du paritarisme de la branche.

En conséquence il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 « Cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013 et par avenant du 9 juin 2016 sur le financement du paritarisme sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tous les laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1er ' Champ d'application ', contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2, d'une cotisation égale à 0,04 % du montant total des salaires annuels

bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce taux de 0,04 % sera appliqué pour la première fois pour le calcul de la cotisation de l'année 2018 qui sera appelée en 2019. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4 « Recouvrement des cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013 et par avenant du 9 juin 2016 sur le financement du paritarisme sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La cotisation visée à l'article 3 est recouvrée auprès des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers par l'association de gestion des fonds du paritarisme de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, laquelle pourra déléguer la collecte à tout organisme de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les frais de collecte et les obligations des parties.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 et devra être payée au plus tard le 31 décembre de l'année N + 1. »

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1er de l'accord du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme dans la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013 et par avenant du 9 juin 2016.

Article 4

En vigueur étendu

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue par le présent avenant, les partenaires sociaux considérant que l'ensemble des entreprises de la branche doivent contribuer de manière égale au financement du paritarisme.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales signataires du présent avenant en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009, l'avenant du 3 juin 2013 et l'avenant du 9 juin 2016 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Avenant du 14 juin 2018 portant révision des dispositions des articles 19, 20 et 21 de la convention et de l'article 4.1 de l'annexe IV

Signataires	
Organisations patronales	SNMB ; SLBC ; SDB,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FSS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Au regard des évolutions législatives, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont souhaité entamer une démarche d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de réviser dans un premier temps :

- les dispositions de l'article 19 « Congés payés » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;
- les dispositions de l'article 20 « Congés exceptionnels » de ces mêmes dispositions générales ;
- les dispositions de l'article 21 « Rupture du contrat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;
- les dispositions de l'article 4.1 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV cadres.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit, étant précisé que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet d'actualiser les dispositions en vigueur à ce jour.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 19 « Congés payés » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers est abrogé et remplacé par le nouvel article 19 « Congés payés » :

Droit aux congés

Conformément aux dispositions légales, la durée annuelle des congés pour une période de référence complète est de 30 jours ouvrables, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Période de référence

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés un autre jour que le 1er juin.

Détermination du travail effectif

Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes assimilées par la loi à du travail effectif pour ce calcul.

En outre les absences pour maladie, autre que maladie professionnelle et/ ou accident du travail, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence sont considérées comme période de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

Lorsque le calcul des droits à congé d'un salarié qui par exemple n'a pas été présent pendant toute la période de référence, aboutit à un nombre de jours ouvrables qui n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de congé

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant la période de prise des congés, celle-ci est fixée par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, ou, le cas échéant, du comité social et économique, et comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Ordre des départs en congé

À l'intérieur de la période des congés, en cas de congé par roulement, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur en tenant compte d'abord des nécessités du service et ensuite dans toute la mesure du possible des désirs particuliers des salariés, et au regard notamment :

- de la situation de famille des bénéficiaires :

-- pour le personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront fixés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires ;

-- et également dans la mesure du possible des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- de la durée de leurs services dans l'entreprise ;

- de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'ordre des départs en congé sera communiqué au personnel le 1er mars de chaque année au plus tard.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Règle de fractionnement

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé principal est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Enfin, en cas de fractionnement des congés au-delà du douzième jour, et sauf renonciation individuelle ou renonciation par accord d'entreprise ou d'établissement, lorsque le nombre de jours ouvrables de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire, et un seul jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Report des congés

Sauf accord de l'employeur les jours de congé payé ne pourront être reportés en tout ou partie après la fin de la période de congé payé retenu par l'employeur, ni donner lieu s'ils n'ont pas été pris avant cette date à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, le salarié qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels acquis ou une partie de ceux-ci, pendant la période annuelle de prise des congés, en raison, au moment de la date de son départ en congé, de son absence due à une maladie, à un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité ou un congé d'adoption, bénéficiera, dans la limite d'une période de 15 mois après l'expiration de la période de prise des congés considérés, du droit de reporter la prise de son congé, soit à la fin de la période d'absence, soit à une date ultérieure fixée par l'employeur, dans la limite précitée.

Par ailleurs, dans les limites et conditions prévues à l'article L. 3141-22 du code du travail, si en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

En cas de rupture du contrat de travail, les congés qui n'ont pas pu être pris donneront lieu, au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Dispositions particulières

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence et n'ayant pas de ce fait acquis la totalité de leurs droits à congé, uniquement par suite de maladie, autre que maladie professionnelle et/ ou accident du travail, pourront sur leur demande bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à la totalité du congé quelle que soit leur ancienneté dans le laboratoire, étant précisé que le supplément de congé qui leur sera accordé par rapport aux droits acquis sera un congé sans solde.

Les salariés ayant plus de 6 mois et moins de 1 an de présence au 1er juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

Cette demande sera faite au plus tard lors de l'affichage des congés dans le laboratoire.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 20 « Congés exceptionnels » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- pour son mariage : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;

- pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;

- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : de 3 jours ouvrables. Ces jours d'absences ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre d'un congé de maternité ;

- pour le décès d'un enfant : de 5 jours ouvrables ;

- pour le décès du conjoint : de 5 jours ouvrables ;

- pour le décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : de 5 jours ouvrables ;

- pour le décès d'un petit-enfant : de 3 jours ouvrables ;

- pour le mariage d'un enfant : de 1 jour ouvrable porté à deux ouvrables après 1 an d'ancienneté ;

- pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : de 3 jours ouvrables ;

- pour le décès d'un frère ou d'une sœur : de 3 jours ouvrables ;

- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : de 1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : de 2 jours ouvrables.

Événement	Nombre de jours ouvrables accordés
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrables sinon 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage enfant	1 jour ouvrable sinon 2 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage frère ou sœur	1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables, non cumulable avec les congés maternité
Décès du conjoint, partenaire Pacs ou concubin	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables
Décès d'un petit-enfant	3 jours ouvrables
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère	3 jours ouvrables
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

Les jours d'absences pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les cas et conditions prévus à :

- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- les articles L. 1225-62 et suivants du code du travail relatifs au congé de présence parentale ;
- les articles L. 3142-6 et suivants du code du travail relatifs au congé de solidarité familiale ;
- les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail relatif au congé de proche aidant.

Enfin des congés non rémunérés pour convenances personnelles peuvent exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront et en accord avec l'employeur ».

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers : « 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 » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, devra se faire dans le respect des dispositions légales. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 c « Certificat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« À l'expiration de son contrat de travail, un certificat de travail sera remis au salarié ; le certificat de travail devra contenir exclusivement les mentions prévues par la loi, dont les suivantes :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. »

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 d « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature ».

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4.1 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV « Cadres » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« 1. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, l'article 21 des dispositions générales de la convention collective s'applique. »

Champ d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations syndicales d'employeurs signataires et au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant pour les entreprises non adhérentes et relevant du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en

vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales.

Avenant du 29 novembre 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SNMB ; SLBC ; SDB,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FSS CFDT ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de la publication du dernier arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers et de celui fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans cette branche, les parties au présent avenant ont souhaité rappeler que toute référence dans l'accord collectif de branche sur le financement du paritarisme du 3 octobre 2005 et ses avenants à une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative devait s'entendre par référence à la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers et aux arrêtés du ministre du travail fixant les listes des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers en application notamment des dispositions des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après de l'article 2 « Création d'une association paritaire » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme :

« Cette association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé :

- pour chaque organisation syndicale représentative de salariés, signataire, ou adhérente, du présent accord par un représentant ;
- pour chaque organisation syndicale représentative d'employeurs, signataire, d'un, ou plusieurs représentants de telle sorte que le nombre de représentants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche, venait à adhérer au présent accord, il appartiendra aux organisations syndicales patronales signataires de s'entendre pour désigner un représentant supplémentaire afin de respecter le principe d'équilibre entre d'une part la délégation syndicale salariale et, d'autre part, celle des organisations patronales.

Les statuts et le règlement intérieur de cette association précisent à la fois ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions des articles 3 et 4 ci-après. »

sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Cette association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé :

- pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, du présent accord par un représentant titulaire et un représentant suppléant désignés conformément aux modalités définies dans les statuts de l'association ou son règlement intérieur ;
- pour chaque organisation syndicale d'employeurs représentative au niveau de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, d'un, ou plusieurs représentants titulaires et suppléants de telle sorte que le nombre de représentants titulaires et suppléants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Il est rappelé que les listes des organisations syndicales de salariés et employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont définies, au regard des dispositions du code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11, par le ministre chargé du travail après avis du haut conseil du dialogue social, et que chaque fois qu'il est fait référence aux organisations syndicales de salariés et employeurs représentatives dans le présent accord, c'est à ces listes auxquelles il est fait référence.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, venait à adhérer au présent accord, il appartiendra aux organisations syndicales patronales représentatives au niveau de la branche, signataires ou adhérentes, de s'entendre pour désigner un représentant supplémentaire afin de respecter le principe d'équilibre entre d'une part la délégation syndicale salariale et, d'autre part, celle des organisations patronales.

Les statuts et le règlement intérieur de cette association précisent à la fois ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions des articles 3 et 4 ci-après. »

Article 2

En vigueur étendu

Le dernier alinéa des dispositions de l'article 4 « Recouvrement des cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, avenant du 3 juin 2013, avenant du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme, ainsi rédigé :

« La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 et devra être payée au plus tard le 31 décembre de l'année N + 1. »

est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1. »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, avenant du 3 juin 2013, avenant du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant des cotisations recueillies par l'association de gestion des fonds du paritarisme est destiné dans la limite des fonds disponibles à financer :

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion des fonds du paritarisme, notamment les frais afférents au personnel de l'association ;
- les frais de collecte exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus ;
- le remboursement des frais de déplacement et de repas à l'occasion de leur participation aux réunions des commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail (réunions plénières et réunions préparatoires, à raison d'une réunion préparatoire pour une réunion plénière), exposés par :

-- les délégations syndicales salariales pour :

--- au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent ;

--- ou pour au maximum 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent lorsque la commission paritaire visée à l'article L. 2232-9 du code du travail est réunie dans le cadre de sa mission d'interprétation, de sa mission d'observatoire paritaire de la branche et de sa mission d'établissement du rapport annuel d'activité ;

-- et par les représentants des délégations patronales représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

- le remboursement à l'occasion de leur participation aux réunions paritaires des groupes de travail mis en place au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme des frais de déplacement et de repas exposés par les représentants des délégations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions ci-dessus définies ;

- le remboursement de la perte de ressources des employeurs représentant une organisation syndicale patronale représentative au niveau de la branche pour participer à ces mêmes réunions, et ce dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme ;

- les frais de secrétariat et de fonctionnement des différentes commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;

- les frais d'établissement du rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail ;

- les frais de consultation d'experts, portant sur un ou des thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail, dans les conditions prévues au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme.

L'association de gestion des fonds du paritarisme devra définir dans ses statuts ou son règlement intérieur, les conditions de prise en compte des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 80 000,00 € (quatre-vingt mille euros) destinée :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d'administration de l'association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 80 000,00 € le montant annuel réservé à cette dotation.

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de salariés utiliseront les fonds qui leur seront directement affectés pour financer des actions en faveur du développement du paritarisme, ce qui vise notamment :

- les services d'experts auxquels les organisations syndicales représentatives pourraient avoir recours pour mieux préparer les réunions ;

- les frais de promotion des métiers de la branche ;

- les actions d'information et de sensibilisation des salariés ou des entreprises sur les dispositions conventionnelles.

Chaque organisation syndicale représentative devra rendre compte chaque année au plus tard le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et devra remettre les justificatifs correspondants au trésorier de l'association de gestion des fonds du paritarisme pour obtenir dans les limites précitées le remboursement des dépenses correspondantes. Les sommes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après de l'article 7 « Durée, dénonciation, révision » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme :

« Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 du code du travail.

En outre chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. »

sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 du code du travail.

En outre le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, étant précisé que toute demande de révision présentée par l'organisation habilitée au regard des dispositions précitées, doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dès lors, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision, les négociations débiteront.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient. »

Article 5

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1er de l'accord du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme dans la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018.

Article 6

En vigueur étendu

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitant simplement apporter quelques précisions à l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié.

Dispositions finales

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales signataires du présent avenant en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir de sa signature.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009, l'avenant du 3 juin 2013, l'avenant du 9 juin 2016 et l'avenant du 14 juin 2018 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles prévues par les nouvelles dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié, telles que définies à l'article 4 ci-dessus.

Avenant du 20 juin 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNMB ; SLBC ; SDB,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le panier de soins « 100 % santé » permettant la prise en charge intégrale des frais d'optique, dentaire et d'audiologie.

À cette fin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 élargit la couverture du contrat responsable aux aides auditives.

Considérant le nouveau cahier des charges du contrat responsable qui est fixé aux articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifié par un décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

Considérant l'adaptation de la couverture minimale des garanties collectives d'assurance santé des salariés mise en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019.

Considérant la nécessaire mise en conformité, avant le 1er janvier 2020, des conventions de branche mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue par l'article L. 911-7 précité, aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En conséquence de quoi, les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'article 26 bis « Régime de complémentaire santé » de la convention collective de la façon suivante.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Le III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« Les prestations du niveau de garantie dénommé ' base obligatoire ' détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé ' option '.

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au j).

Les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers devront y souscrire :

- soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié ;

- soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0007.pdf

(1) Article étendu sous réserve du respect des modalités de prise en charge des frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique, prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2020. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ; La fédération santé et sociaux CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

Salaires

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers réunie le 31 mars 2006, il a été décidé une augmentation des salaires de 2,5 %.

Personnel d'entretien

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
100	8,261	1 253,02
135	8,289	1 257,19
150	8,317	1 261,44
160	8,343	1 265,44
170	8,382	1 271,30
180	8,400	1 274,03
200	8,455	1 282,37

Personnel de secrétariat

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
210	8,435	1 279,34
220	8,722	1 322,87
230	9,008	1 366,24
250	9,581	1 453,15
260	9,868	1 496,68
270	10,154	1 540,06

Personnel technique

Technicien C

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
240	9,295	1 409,77

Technicien B

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
240	9,295	1 409,77
250	9,581	1 453,15
270	10,154	1 540,06
280	10,441	1 583,59
290	10,727	1 626,96

Technicien A

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
300	11,041	1 674,59
310	11,405	1 729,80
350	12,863	1 950,93

Cadres

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
400	14,678	2 226,21
500	18,359	2 784,51
600	22,051	3 344,48
800	29,409	4 460,46

Accord étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minima interprofessionnel de croissance (arrêté du 20 juillet 2006, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à rouvrir une négociation sur les salaires en septembre 2006.

Cette ouverture de négociation nécessite pour chaque représentant d'organisation syndicale représentative de se présenter à la réunion de septembre muni d'un mandat.

Rappel du SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2005 : 8,03 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007

Signataires

Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ; La fédération santé et sociaux CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, réunie le 20 juin 2007, il a été décidé une augmentation des salaires de 2 %.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
100	8,426	1 278,00
135	8,455	1 282,37
150	8,483	1 286,61
160	8,510	1 290,71
170	8,540	1 295,26
180	8,568	1 299,51
200	8,624	1 308,00

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
210	8,604	1 304,97
220	8,896	1 349,26
230	9,188	1 393,54
250	9,773	1 482,27
260	10,065	1 526,56
270	10,357	1 570,85

Personnel technique

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
Technicien C		
240	9,481	1 437,98
Technicien B		
240	9,481	1 437,98
250	9,773	1 482,27
270	10,358	1 571,00
280	10,650	1 615,29
290	10,941	1 659,42
Technicien A		
300	11,262	1 708,11
310	11,633	1 764,38
350	13,120	1 989,91

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
400	14,972	2 270,80
500	18,726	2 840,17
600	22,492	3 411,36
800	29,997	4 549,64

Rappel du SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2007 : 8,44 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC).
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses FO ; La fédération santé et sociaux CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 18 juin 2008, il a été décidé une augmentation des salaires de 3, 5 % jusqu'au coefficient 350 inclus, 2, 5 % pour les coefficients suivants.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
135	8, 751	1 327, 22
150	8, 780	1 331, 70
160	8, 808	1 335, 86
170	8, 839	1 340, 60
180	8, 868	1 344, 99
200	8, 926	1 353, 80

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
210	8, 905	1 350, 60
220	9, 208	1 396, 55
230	9, 510	1 442, 34
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84

Personnel informaticien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
210	8, 905	1 350, 60
220	9, 208	1 396, 55
230	9, 510	1 442, 34
240	9, 813	1 488, 30
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84
280	11, 023	1 671, 79
290	11, 324	1 717, 59

Personnel qualicien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
240	9, 813	1 488, 30
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84
280	11, 023	1 671, 79

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
290	11, 324	1 717, 59

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
Technicien C		
240	9, 813	1 488, 30
Technicien B		
240	9, 813	1 488, 30
250	10, 115	1 534, 09
270	10, 720	1 625, 84
280	11, 023	1 671, 79
290	11, 324	1 717, 59
Technicien A		
300	11, 656	1 767, 86
310	12, 040	1 826, 15
350	13, 579	2 059, 60

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE ou 151, 67 heures / mois
400	15, 346	2 327, 50
500	19, 194	2 911, 20
600	23, 054	3 496, 65
800	30, 747	4 663, 41

Tutorat (art. 2. 1. 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) :

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1 / 29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Coefficient de référence 100 : 1 322, 73 € pour 151, 67 heures par mois.

Rappel du SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2008 : 8, 71 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

Signataires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des biologistes (SDB) ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFTD ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Article unique

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 4 juin 2009, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % pour tous les coefficients au 1er juillet 2009 et de 0,5 % au 1er janvier 2010.

Personnel d'entretien

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			SALAIRE MENSUEL
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	
135	8,455	8,751	8,838	1 340,49
150	8,483	8,780	8,868	1 345,02
160	8,510	8,808	8,896	1 349,22
170	8,540	8,839	8,927	1 354,00
180	8,568	8,868	8,957	1 358,44
200	8,624	8,926	9,015	1 367,34

Personnel de secrétariat

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			SALAIRE MENSUEL
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	
210	8,604	8,905	8,994	1 364,10
220	8,896	9,208	9,300	1 410,51
230	9,188	9,510	9,605	1 456,77
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43
260	10,065	10,418	10,522	1 595,85
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10

Personnel informaticien

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			SALAIRE MENSUEL
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	
210	8,604	8,905	8,994	1 364,10
220	8,896	9,208	9,300	1 410,51
230	9,188	9,510	9,605	1 456,77
240	9,481	9,813	9,911	1 503,18
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43
260	10,065	10,418	10,522	1 595,85
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10
280	10,650	11,023	11,133	1 688,51
290	10,942	11,324	11,438	1 734,76

Personnel qualitatif

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			SALAIRE MENSUEL
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	
240	9,481	9,813	9,911	1 503,18
250	9,773	10,115	10,216	1 549,43
260	10,065	10,418	10,522	1 595,85
270	10,357	10,720	10,827	1 642,10
280	10,650	11,023	11,133	1 688,51
290	10,942	11,324	11,438	1 734,76

Personnel infirmier

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
250	9, 773	10, 115	10, 216	1 549, 43
260	10, 065	10, 418	10, 522	1 595, 85
270	10, 357	10, 720	10, 827	1 642, 10

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
Technicien C				
240	9, 481	9, 813	9, 911	1 503, 18
Technicien B				
240	9, 481	9, 813	9, 911	1 503, 18
250	9, 773	10, 115	10, 216	1 549, 43
270	10, 357	10, 720	10, 827	1 642, 10
280	10, 650	11, 023	11, 133	1 688, 51
290	10, 942	11, 324	11, 438	1 734, 76
Technicien A				
300	11, 262	11, 656	11, 773	1 785, 54
310	11, 633	12, 040	12, 161	1 844, 41
350	13, 120	13, 579	13, 715	2 080, 19

Classification des cadres

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
400	14, 972	15, 346	15, 500	2 350, 85
500	18, 726	19, 194	19, 386	2 940, 32
600	22, 492	23, 054	23, 285	3 531, 62
800	29, 997	30, 747	31, 055	4 710, 05

Tutorat

(art. 2.1.7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Coefficient de référence 100 : 1 335,96 € pour 151,67 heures par mois.

SMIC horaire en vigueur au 1er juillet 2009 : 8,82 €.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La CGT-FO pharmacie ; La CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 17 mars 2010, il a été décidé une augmentation des salaires de 0, 9 % pour tous les coefficients au 1er avril 2010.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
135	8, 963	1 359, 42
150	8, 992	1 363, 82
160	9, 022	1 368, 37
170	9, 053	1 373, 07

180	9, 083	1 377, 62
200	9, 141	1 386, 42

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE OU 151, 67 HEURES / MOIS
210	9, 120	1 383, 23
220	9, 431	1 430, 40
230	9, 739	1 477, 11
250	10, 359	1 571, 15
260	10, 670	1 618, 32
270	10, 980	1 665, 34

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
210	9, 120	1 383, 23
220	9, 431	1 430, 40
230	9, 739	1 477, 11
240	10, 051	1 524, 44
250	10, 359	1 571, 15
260	10, 670	1 618, 32
270	10, 980	1 665, 34
280	11, 290	1 712, 35
290	11, 598	1 759, 07

Personnel qualicien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE OU 151, 67 HEURES / MOIS
240	10, 051	1 524, 44
250	10, 359	1 571, 15
260	10, 670	1 618, 32
270	10, 980	1 665, 34
280	11, 290	1 712, 35
290	11, 598	1 759, 07

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES / SEMAINE OU 151, 67 HEURES / MOIS
250	10, 359	1 571, 15
260	10, 670	1 618, 32
270	10, 980	1 665, 34

Si une expérience est acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
240	10, 051	1 524, 44

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151, 67 heures / mois
240	10, 051	1 524, 44
250	10, 359	1 571, 15

270	10,980	1 665,34
280	11,290	1 712,35
290	11,598	1 759,07

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151,67 heures / mois
300	11,938	1 810,64
310	12,331	1 870,24
350	13,908	2 109,43

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures / semaine ou 151,67 heures / mois
400	15,717	2 383,80
500	19,658	2 981,53
600	23,612	3 581,23
800	31,491	4 776,24

Tutorat

(art. 2. 1. 7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1 / 29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Coefficient de référence 100 : 1 354,72 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2010 : 8,86 €.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le SNMB ; Le SLBC ; Le SDB,
Organisations de salariés	La FNSS CFTD ; La FFASS CFE-CGC ; La CGT-FO pharmacie,

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la commission paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers tenue le 24 mars 2011, il a été décidé une augmentation des salaires de 1,6 % pour tous les coefficients au 1er avril 2011.

Barème des salaires minima au 1er avril 2011

Base 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
135	9,106	1 381,17
150	9,136	1 385,66
160	9,166	1 390,27
170	9,198	1 395,04
180	9,228	1 399,67
200	9,287	1 408,60

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
400	15,968	2 421,94
500	19,973	3 029,30
600	23,990	3 638,53
800	31,995	4 852,66

Coefficient de référence 100 : 1 376,40 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2011 : 9 €, soit 1 365,03 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSS CFTC ; La CGT-FO pharmacie,

Article 1er

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1,6 % pour tous les coefficients au 1er avril 2011.

Barème des salaires minima au 1er avril 2011

Base 35 heures par semaine ou 151,57 heures par mois

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
135	9,106	1 381,17
150	9,136	1 385,66
160	9,166	1 390,27
170	9,198	1 395,04
180	9,228	1 399,67
200	9,287	1 408,60

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
400	15,968	2 421,94
500	19,973	3 029,30
600	23,990	3 638,53
800	31,995	4 852,66

Article 2

En vigueur étendu

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 0,4 % pour tous les coefficients au 1er septembre 2011.

Salaires minima au 1er septembre 2011

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
135	9,142	1 386,57
150	9,173	1 391,27
160	9,203	1 395,82
170	9,235	1 400,67
180	9,265	1 405,22
200	9,324	1 414,17

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,303	1 410,99
220	9,620	1 459,07

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
230	9,935	1 506,84
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
210	9,303	1 410,99
220	9,620	1 459,07
230	9,935	1 506,84
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Personnel qualiticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,253	1 555,07

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
300	12,178	1 847,04
310	12,578	1 907,71
350	14,188	2 151,89

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
400	16,032	2 431,57
500	20,053	3 041,44
600	24,086	3 653,12

Coefficient	Salaire horaire	Salaire minimum
800	32,123	4 872,10

Coefficient de référence 100 : 1 381,91 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2011 : 9 €, soit 1 365,03 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SNMB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	Le FNSS CFDT ; La CGT-FO pharmacie ; La FSS CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

La prochaine négociation sur les salaires aura lieu le jeudi 19 juin 2014.

Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SLBC,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La CGT-FO pharmacie ; La FSS CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

Article unique

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SDB ; Le SLBC ; Le SNMB,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La CGT-FO pharmacie ; La FSS CFTC ; La FFASS CFE-CGC,

Article unique

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017

Signataires	
Organisations patronales	SLBC SDB
Organisations de salariés	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux

Article unique

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019

Signataires	
Organisations patronales	SNMB ; SLBC,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FSS CFDT ; Pharmacie LABM FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPP) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et des niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;

- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;

- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de lauré.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.

1408 : Combustibles (négoce et distribution).

1412 : Froid et connexes.

1483 : Habillement. - Commerce de détail.

1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.

1504 : Poissonnerie.

1512 : Promotion immobilière.

1527 : Immobilier.

1589 : Mareyage.

1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).

1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).

1619 : Cabinets dentaires.

1621 : Répartition pharmaceutique.

1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.

1921 : Huissiers de justice.

1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.

1978 : Fleuristes et animaux familiers.

1982 : Médico-technique.

1996 : Pharmacie d'officine.

2098 : Prestataires de services.

2111 : Salariés du particulier employeur.

2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
 - les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
 - les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
 - les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
 - toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.
- Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et

interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,

- deux vice-présidents ;

- un trésorier et un trésorier adjoint,

- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collègue salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;

- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.

- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans

l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2010-07-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 2008, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2009 sur le financement du paritarisme.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2010-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 2008, l'accord du 18 mars 2010 sur les salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 22 octobre 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2010-11-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 2008, les dispositions de l'avenant du 8 juillet 2009 portant révision du régime de prévoyance des non-cadres et des cadres à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/38, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2011-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011

Paru au JORF du 2011-07-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par l'avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 19 décembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2011-12-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 8 septembre 2011, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012

Paru au JORF du 2012-06-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 04-11 du 24 juin 2011 (BO n° 2011-31) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 54 du 24 février 2011 (BO n° 2011-26) portant modification de la valeur d'une journée de travail dans le cadre du forfait annuel jours, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959) du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2010 (BO n° 2010-48) relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-05) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002) du 17 novembre 1997, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2011 (BO n° 2012-03) portant désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de ladite convention collective interrégionale.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (BO n° 2011-10) relatif aux modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-03), audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 55 du 7 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538) du 6 janvier 1970, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :
- l'accord national professionnel n° 2011-05 du 9 septembre 2011 (BO n° 2012-04) relatif à l'OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
- l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 (BO n° 2012-04), à cet accord national professionnel.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 17 mars 2011 (BO n° 2011-30) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190) du 21 février 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-38) relatif au financement du paritarisme, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance (n° 1423) du 31 mars 1979, les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 novembre 2011 (BO n° 2011-52) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 (BO n° 2011-27) relatif au remboursement de frais des représentants syndicaux, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 28 octobre 2011 (BO n° 2011-47) portant révision de la convention collective nationale relatif au titre de conseiller en dermo-cosmétique, à ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2014-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014

Paru au JORF du 2014-04-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 9/2013, relatif au fonds d'aide au paritarisme, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/16), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 relatif au financement du paritarisme à l'accord du 3 octobre 2005, conclu le 3 juin 2013 (BOCC 2013/30) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 39, relatif au CQP de technicien boucher, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2014/2), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable

au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'accompagnement des entreprises et au développement de l'employabilité de leurs salariés en cas de difficultés économiques, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de vie, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 48, relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/4), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant portant rectification d'erreurs matérielles de l'avenant n° 21 du 19 juin 2013, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/42) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013/29) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 10 relatif aux réunions nationales, conclu le 21 juin 2011 (BOCC 2011/32) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux classifications, conclu le 16 janvier 2013 (BOCC 2013/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 53, portant modification de l'article 9.2 de la convention collective, conclu le 27 juin 2013 (BOCC 2013/34), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/1) dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 21, relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quater de la convention collective, conclu le 23 juillet 2013 (BOCC 2013/36), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 14, relatif au contrat de professionnalisation, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 juin 2013 (BOCC 2013/39) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de :

- l'accord sur le financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 18

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014

Paru au JORF du 2014-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 15-2013 relatif aux priorités triennales d'action en matière de formation continue, conclu le 26 novembre 2013 (BOCC 2014/21), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'avenant n° 2014-01 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 10 février 2014 (BOCC 2014/14), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord de révision portant modification de l'article 1-2 du titre 1er de la convention, conclu le 3 mars 2014 (BOCC 2014/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2014/20), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord définissant les actions de formation prioritaires pouvant être mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, conclu le 26 février 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant relatif au titre XV-Maladie, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 2 du 3 octobre 2013 (BOCC 2013/49) à l'accord du 16 juin 2010, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 5 du 5 février 2014 (BOCC 2014/16) à l'accord portant sur la formation professionnelle du 14 janvier 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 106 relatif à la modification du régime frais de santé instauré par l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/7), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, conclu le 18 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 8 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, conclu le 13 novembre 2013 (BOCC 2013/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons (OEDTAM et ingénieurs-cadres) (n° 2961), les dispositions de l'avenant n° 4, conclu le 6 février 2014 (BOCC 2014/15), audit accord.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (n° 3087), les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 25 mars 2014 (BOCC 2014/21), audit accord.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant relatif au régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 25 septembre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif au taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 8 janvier 2014 (BOCC 2014/11), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'avenant n° 8 relatif au régime de prévoyance, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013/48), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 85 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 84 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (technicien de piste de karting), conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2013 (BOCC 2014/10) à l'accord relatif à la formation professionnelle continue conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 (n° 1938), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 11 mars 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014

Paru au JORF du 2014-10-24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 6 octobre 2014.

Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2014-11-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3123-15 du code du travail.

Le deuxième tiret du quatrième alinéa de l'article 6 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L.2231-1 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

Paru au JORF du 2015-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2015-04-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 5 mai 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2015-05-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

- l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la révision des dispositions de l'annexe I au régime de prévoyance au 1er janvier 1997 (non cadres), à la convention collective nationale susvisée.

Les points 1 et 2 du paragraphe E de l'annexe I sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

Le terme : « désigné », mentionné aux points 3 et 4 du paragraphe E, aux paragraphes C, F et G et au point 1 du paragraphe J de l'annexe I, est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil Constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

Les termes : « c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant », mentionnés au paragraphe C de l'annexe I, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale aux termes desquelles les clauses d'exclusions doivent être définies au sein de l'accord collectif et aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les mots : « que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires », mentionnés au point 3 du paragraphe E de l'annexe I, sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 2221-1 du code du travail aux termes duquel l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés, notamment en ce qui concerne les garanties sociales des salariés.

Les termes : « les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription », mentionnés au paragraphe F de l'annexe I sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 911-1 du code de la sécurité sociale aux termes desquelles les clauses d'exclusions, de nullité, de déchéances et de limitations de garanties de prévoyance doivent être définies au sein de l'accord collectif et aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Les termes : « sous réserve que l'assureur désigné en soit informée dans un délai de trois mois suivant la reprise », contenus dans le point 1 du paragraphe J de l'annexe I, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail :

- l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la révision des dispositions de l'annexe IV au régime de prévoyance au 1er janvier 1997 (cadres et assimilés), à la convention collective nationale susvisée.

Les points 1 et 2 du paragraphe D de l'annexe IV sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

Le terme : « désigné », mentionné aux points 3 et 4 du paragraphe D, aux paragraphes B, E, F et I de l'annexe IV, est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

Les termes : « que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires », mentionnés au point 3 du paragraphe D de l'annexe IV, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail aux termes desquelles l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés, notamment en ce qui concerne les garanties sociales des salariés.

Les termes : « les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription » du paragraphe E de l'annexe IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale aux termes desquelles les clauses d'exclusions, de nullité, de déchéances et de limitations de garanties de prévoyance doivent être définies au sein de l'accord collectif et des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Les termes : « sous réserve que l'assureur désigné en soit informée dans un délai de trois mois suivant la reprise », mentionnés au point 1 du paragraphe IV de l'annexe I, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2015, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 mars 2017

Paru au JORF du 2017-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 80 relatif aux contrats de professionnalisation, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 81 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 82 relatif à la validation des acquis de l'expérience VAE, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'avenant portant révision de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme, conclu le 9 juin 2016 (BOCC 2016/46), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 19 départ à la retraite, conclu le 5 novembre 2015 (BOCC 2016/7), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 4 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 14 septembre 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 5 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord de méthode relatif à la négociation collective, conclu le 12 septembre 2016 (BOCC 2016/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 29 mai 2000 portant mise en place d'une procédure d'habilitation des organismes de formation préparant au CQP, conclu le 29 septembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel relatif à l'aménagement du temps de travail du 18 juin 2010 conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et industries connexes, les dispositions de l'avenant n° 6, conclu le 27 avril 2016 (BOCC 2016/29), audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 18, conclu le 12 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 113 relatif à la formation professionnelle, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 114 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 11

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 2 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 3 : convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286).

Article 4 : convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 5 : convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 6 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 7 : accord professionnel relatif à l'aménagement du temps de travail du 18 juin 2010 conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et industries connexes.

Article 8 : convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794).

Article 9 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du

personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).

Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).

Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).

Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).

Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.

Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 8 septembre 2016 relatif à la complémentaire santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article I de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017

Paru au JORF du 2017-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 32/2017, conclu le 23 mai 2017 (BOCC 2017/42), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 35 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participants aux réunions paritaire, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/31), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'accord modifiant l'annexe XI - Indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/29), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions du :

- protocole d'accord portant sur la modification de l'article 12 de la CCN, conclu le 30 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 6, conclu le 17 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 01/06/2012 relatif à la santé des salariés mannequins, conclu le 21 septembre 2017 (BOCC 2017/42), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 53 relatif aux certificats de qualification créés dans la branche, conclu le 4 avril 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 105 relatif à la reconduction des contrats saisonniers, conclu le 24 février 2017 (BOCC 2017/16), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 25 avril 2017 (BOCC 2017/35), audit accord.

Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 11

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941).

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 3

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 4

Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 5

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 6

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 7

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 8

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 9

Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2017-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions l'avenant du 25 mai 2018 relatif à la révision des dispositions de l'article 28, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2019-08-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 14 juin 2018 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2019-09-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2020-01-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 14 juin 2018 relatif à la révision des dispositions des articles 19, 20 et 21 des dispositions générales, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978, les stipulations de :

- l'avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

- l'avenant du 29 novembre 2018 relatif au financement du paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/41 et 2019/12, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)

Paru au JORF du 2020-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978, les stipulations de l'avenant du 20 juin 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des modalités de prise en charge des frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique,

prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Salaires minima au 1er décembre 2015

Date du texte : 2015-11-26

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant à la complémentaire santé

Date du texte : 2016-07-08

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASSEDIC	Assurance chômage
AT	Accident de travail
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGIC	Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour les cadres
CGIS	Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés
CNB	Centre national des biologistes
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSG	Contribution sociale généralisée
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FFASS	Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale
IAD	Invalidité absolue et définitive
IEG	Industries électriques et gazières
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPGM	Institution de prévoyance du groupe mornay
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LABM	Laboratoires d'analyse de biologie médicale
MP	Maladie professionnelle
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PL	Poids lourd
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SBLE	Syndicat de la biologie libérale européenne
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNMB	Le syndicat national des médecins biologistes
SNPB	Syndicat national professionnel des biologistes
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TME	Taux moyen d'emprunt
TTC	Toutes taxes comprises
UBF	Union des biologistes de France
VNE	En vigueur, Non étendu

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	Article 1er	62
	Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	Article 1er	62
	C. Garanties de prévoyance complémentaire (Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres)		58
	Maladie et accidents du travail (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 18 (1)	7
Arrêt de travail, Maladie	Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	Article 1er	62
	C. Garanties de prévoyance complémentaire (Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres)		58
	Maladie et accidents du travail (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 18 (1)	7
Astreintes	3. Rémunération (Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)		28
	Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales (Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales)		37
	Durée du travail (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 9	2
	Embauchage (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 7	2
Champ d'application	Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention (Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention)		45
	Champ d'application (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 1	1
Chômage partiel	4.5. Aménagement du temps de travail sur l'année (Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)		30
	Annexe VI : procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994 (Annexe VI : procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994)		23
Clause de non-concurrence	Engagement - Période d'essai - Clause de concurrence (Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993)	Article 2	20
Congés annuels	Congés payés (Annexe VIII : convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994)	Article 5	25
	Congés payés (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 19	8
	Congés payés (Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993)	Article 5	21
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 20	8
Indemnités de licenciement	Indemnité conventionnelle de licenciement (Annexe VIII : convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994)	Article 7	25
	Rupture du contrat de travail (Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993)	Article 4	21
Maternité, Adoption	Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	Article 1er	62
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 20	8
	Durée du travail (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 9	2
	Maternité (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 16	7
	Maternité et travail de nuit (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 9.1.5.14	6
	Prévoyance (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 26	10
	Régime de retraite et de prévoyance (Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993)	Article 6	21
Période d'essai	Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai (Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai)	Article 1	45
	Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai (Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai)	Article 2	45
	Embauchage (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 7	2
	Engagement - Période d'essai - Clause de concurrence (Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993)	Article 2	20
	Période d'essai (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 8	2

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	2. La professionnalisation (Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)		41
	4. Prime de sous-sol (Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)		36
	Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017 (Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017)	Article unique	101
	Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015 (Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015)	Article unique	101
	Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014 (Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014)	Article unique	101
	Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013 (Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013)	Article 1er	101
	Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 (Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019)	Article 1er	102
	Majoration de salaire (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 9.1.5.7	5
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 14	7
	Travail du dimanche (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 9.1.6 (1) (2)	6
Salaires	Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017 (Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017)	Article unique	101
	Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008 (Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008)	Article 1	91
	Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010 (Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010)	Article 1er	94
	Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007 (Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007)	Article 1	90
	Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011 (Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011)	Article 1er	96
	Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015 (Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015)	Article unique	101
	Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014 (Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014)	Article unique	101
	Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013 (Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013)	Article 1er	101
	Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 (Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019)	Article 1er	102
	Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006 (Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006)	Article 1er	88
	Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009 (Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009)		93
	Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 1er	98
	Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 2	99
Visite médicale	Hygiène et sécurité (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 23	10
	Surveillance médicale des travailleurs de nuit (Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978. Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978.)	Article 9.1.5.13	6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1978-02-03	Annexe II à la convention collective du 3 février 1978 relative à l'indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres	17
	Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.	1
1978-02-15	Annexe III classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978	18
1993-02-11	Accord d'interprétation du 11 février 1993 relatif à la classification	19
1993-07-01	Annexe IV - Avenant cadres (annexe II) Accord du 1 juillet 1993	23
	Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993	19
1994-06-14	Annexe VI : procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994	23
	Annexe VIII : convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994	24
1994-11-14	Accord du 14 novembre 1994 relatif à la bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale	23
1996-06-11	Annexe X : Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996	26
1996-12-19	Annexe IV - Prévoyance cadres et assimilés (annexe I)	22
1997-02-04	Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997	27
1999-10-11	Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	27
2000-09-27	ANNEXE XII: Commission nationale paritaire d'interprétation Accord du 27 septembre 2000	36
2002-06-20	Avenant à l'annexe I (alinéa E) et à l'annexe IV (sous-annexe I, alinéa D) relatif à la prévoyance Avenant du 20 juin 2002	36
2002-11-28	Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales	37
	Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective	36
2004-05-05	Avenant du 5 mai 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	37
2005-02-02	Avenant du 2 février 2005 relatif au travail de nuit et au travail du dimanche	37
2005-10-03	Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	38
2005-10-10	Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention	40
2005-11-30	Avenant du 30 novembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation (modification de l'article 24 tel qu'il résulte de l'avenant du 10 octobre 2005)	40
2006-03-31	Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006	88
	Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24	40
2006-05-23	Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi	40
	Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	40
2007-06-20	Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007	89
2008-01-30	Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (organisme gestionnaire)	44
2008-03-20	Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre	44
2008-06-18	Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008	90
2009-07-08	Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009	92
	Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai	45
	Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la prévoyance des cadres et des non-cadres	45
	Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention	45
2009-12-02	Avenant du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	47
2010-03-18	Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010	94
2010-07-22	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)	JO-1
2010-08-17	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)	JO-1
2010-09-30	Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs	47
2010-11-09	Arrêté du 22 octobre 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)	JO-1
2010-12-02	Avenant du 2 décembre 2010 portant révision de la convention	50
	Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres	54
	Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés	55
	Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres	53
	Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres	51
2011-03-24	Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011	96
2011-07-17	Arrêté du 7 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)	JO-1
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-2
2011-09-08	Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	98
2011-12-22	Arrêté du 19 décembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)	JO-4
2012-04-23	Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres	57
	Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	62
2012-05-10	Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention	66
2012-06-27	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012	JO-5
2013-06-03	Avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	66
2013-11-28	Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013	101
2014-02-10	Avenant n° 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite	67
2014-03-11	Arrêté du 21 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)	JO-6
2014-04-17	Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014	JO-6
2014-05-12	Avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention	68
2014-05-13	Avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI	69
2014-06-19	Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel	70
	Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 « Temps partiel »	72

Date	Texte	Page
2014-07-18	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-8
2014-07-23	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-8
2014-09-01	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-8
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-9
2014-11-06	Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)	JO-12
2014-11-27	Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014	101
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-12
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-12
2015-04-22	Arrêté du 13 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)	JO-15
2015-05-27	Arrêté du 5 mai 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (n° 959)	JO-15
2015-11-26	Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015	101
	Salaires minima au 1er décembre 2015	NV-1
2016-06-09	Avenant du 9 juin 2016 relatif au financement du paritarisme	73
2016-07-08	Avenant à la complémentaire santé	NV-1
	Avenant du 8 juillet 2016 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	73
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)	JO-16
2016-08-23	Adhésion par lettre du 23 août 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord relatif au paritarisme et aux avenants	72
2016-09-22	Avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres	77
2017-01-26	Accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux »	78
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 mars 2017	JO-16
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-17
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-17
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)	JO-21
2017-07-11	Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017	101
2017-12-14	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017	JO-21
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)	JO-22
2018-05-25	Avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	78
	Avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (articles 3 et 4)	82
2018-06-14	Avenant du 14 juin 2018 portant révision des dispositions des articles 19, 20 et 21 de la convention et de l'article 4.1 de l'annexe IV	83
	Avenant du 14 juin 2018 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	81
2018-11-29	Avenant du 29 novembre 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	86
2018-12-29	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)	JO-23
2019-01-31	Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019	101
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	102
2019-06-20	Avenant du 20 juin 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	88
2019-08-08	Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)	JO-23
2019-09-12	Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)	JO-23
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)	JO-24
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)	JO-24
2020-05-29	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (n° 959)	JO-24

Index alphabétique

-

- Clause de concurrence 20

1

1. Champ d'application 28

1. Champ d'application de l'accord 41

1. Commission de suivi 36

1. Duree du travail 34

1. Mise en oeuvre 32

10. L'information des salaries et des employeurs 43

11. L'egalite entre les hommes et les femmes dans l'acces a la formation professionnelle 43

12. Dispositions finales 43

2

2. Duree - Denonciation - Revision - Entree en vigueur 36

2. Emploi 28

2. Encadrement 34

2. Information prealable 33

2. La professionnalisation 41

3

3. Le droit individuel a la formation 41

3. Perimetre d'application 33

3. Remuneration 28

3. Temps partiel 34

4

4. Aménagement et reduction du temps de travail 28

4. Le plan de formation 42

4. Prime de sous-sol 36

4. Reduction et organisation du temps de travail 33

4.1. Mise en oeuvre 28

4.2. Calcul de la duree annuelle de travail (1) 28

4.2. Calcul de la duree annuelle de travail. (1) 28

4.3. Modalites de la reduction du temps de travail 29

4.4. Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 29

4.5. Aménagement du temps de travail sur l'annee 30

4.6. Cycle 30

4.7. Lissage de la remuneration 30

4.8. Calendrier - Delais de prevenance 30

4.9. Suivi du temps de travail 30

5

5. Compte epargne-temps 31

5. Incidences de la reduction du temps de travail sur l'emploi 33

5. Les dispositions financieres 42

5.1. Principes 31

5.1. Volume d'embauches 33

5.10 Indemnisation du compte. (1) 32

5.10. Indemnisation du compte (1) 32

5.2. Calendrier des embauches 33

5.2. Mise en oeuvre 31

5.3. Beneficiaires 31

5.3. Nature des embauches 33

5.4. Alimentation du compte 31

5.4. Delais 33

5.5. Conges indemnisables (1) 31

5.5. Conges indemnisables. (1) 31

5.5. Maintien des effectifs 33

5.6. Groupement d'employeurs 33

5.6. Valorisation des elements affectes au compte 31

5.7. Indemnisation du conge 32

5.7. Temps partiel 34

5.8. Encadrement 34

5.8. Reprise du travail 32

5.9. Cessation et transmission du compte 32

6

6. Formation 32

6. L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 42

7

7. L'entretien professionnel 43

8

8. La validation des acquis de l'experience 43

A

A l'article 3.1 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail 72

A l'article 3.4.2 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail 72

A l'article 3.4.3 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail 72

A l'article 3.6 de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail 72

A. Preambule 57

Accord d'interprétation du 11 février 1993 relatif à la classification 19

Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention 40

Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017 101

Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 27

Accord du 14 novembre 1994 relatif à la bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale 23

Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008 90

Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010 94

Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel 70

Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007 89

Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre 44

Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24 40

Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi 40

Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 40

Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011 96

Accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux » 78

Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015 101

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1

Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014 101

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective 36

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales 37

Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013 101

Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme 38

Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (organisme gestionnaire) 44

Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs 47

Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 101

Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006 88

Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009 92

Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 98

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 102

Accord relatif à la Bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale prévue à l'annexe VI selon l'accord signé le 14 juin 1994 entre les syndicats de biologistes et les syndicats de salariées 23

Accords d'accès direct 32

Adhésion 17

Adhésion de la CFTC santé sociaux à l'accord relatif au paritarisme et aux avenants 72

Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention 66

Adhésion par lettre du 23 août 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord relatif au paritarisme et aux avenants 72

Administration et fonctionnement 109

Affectation du montant des cotisations recueillies 39

Alimentation du compte 31

Amenagement du temps de travail sur l'année 30

Amenagement et réduction du temps de travail 27, 28

Annexe I Champ d'application 106

Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariées non-cadres 57

Annexe I Prévoyance des salariées non-cadres 57

Annexe I Régime de prévoyance des salariées non-cadres 57

Annexe II à la convention collective du 3 février 1978 relative à l'indemnité de départ à la retraite des salariées non cadres 17

Annexe II Indemnité de départ à la retraite des salariées non cadres 17

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 107

Annexe III - Classification du personnel non cadres 18

Annexe III classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978 18

Annexe IV - Avenant cadres (annexe II) 23

Annexe IV - Avenant cadres (annexe II) Accord du 1 juillet 1993 23

Annexe IV - Avenant cadres 19

Annexe IV - Prévoyance cadres et assimilés (annexe I) 22

Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993 19

Annexe VI

- procédures préalables au licenciement 23

- procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994 23

Annexe VIII

- convention de préretraite progressive 24

- convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994 24

Annexe X

- Cessation d'activité anticipée 26

- Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996 26

Annexe XI

- indemnisation des délégués syndicaux 27

Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997 27

ANNEXE XII

- Commission nationale paritaire d'interprétation 36

- Commission nationale paritaire d'interprétation Accord du 27 septembre 2000 36

Annexes 106

Article 12 26

Article 13 26

Au preambule de l'article 3 « Temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement du temps et la reduction du temps de travail
72

Avantages acquis 14

Avenant a l'annexe I (alinea E) et a l'annexe IV (sous-annexe I, alinea D) relatif a la prevoyance 36

Avenant a l'annexe I (alinea E) et a l'annexe IV (sous-annexe I, alinea D) relatif a la prevoyance Avenant du 20 juin 2002 36

Avenant a la complementaire sante NV-1

Avenant cadres (annexe II) (Annexe IV - Avenant cadres (annexe II)) 23

Avenant cadres (Annexe IV - Avenant cadres) 19

Avenant du 12 mai 2014 relatif a la revision de la convention 68

Avenant du 13 mai 2014 relatif a la modification de l'annexe XI 69

Avenant du 14 juin 2018 a l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (articles 3 et 4) 82

Avenant du 14 juin 2018 portant revision des dispositions des articles 19, 20 et 21 de la convention et de l'article 4.1 de l'annexe IV 83

Avenant du 14 juin 2018 relatif au regime collectif et obligatoire de frais de sante 81

Avenant du 19 juin 2014 a l'accord du 11 octobre 1999 relatif a la revision de l'article 3 « Temps partiel » 72

Avenant du 2 decembre 2009 a l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme 47

Avenant du 2 decembre 2010 portant revision de la convention 50

Avenant du 2 decembre 2010 relatif a la prevoyance des cadres 54

Avenant du 2 decembre 2010 relatif a la prevoyance des cadres et assimiles 55

Avenant du 2 decembre 2010 relatif a la prevoyance des non-cadres 51, 53

Avenant du 2 fevrier 2005 relatif au travail de nuit et au travail du dimanche 37

Avenant du 20 juin 2019 relatif au regime collectif et obligatoire de frais de sante 88

Avenant du 22 septembre 2016 relatif a la prevoyance des cadres 77

Avenant du 23 avril 2012 57

Avenant du 23 avril 2012 relatif a la prevoyance des cadres 62

Avenant du 25 mai 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 78

Avenant du 29 novembre 2018 a l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme 86

Avenant du 30 novembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation (modification de l'article 24 tel qu'il resulte de l'avenant du 10 octobre 2005) 40

Avenant du 5 mai 2004 relatif a l'indemnité de depart a la retraite 37

Avenant du 8 juillet 2009 relatif a la periode d'essai 45

Avenant du 8 juillet 2009 relatif a la prevoyance des cadres et des non-cadres 45

Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention 45

Avenant du 8 juillet 2016 relatif a la creation d'un regime de complementaire sante 73

Avenant du 9 juin 2016 relatif au financement du paritarisme 73

Avenant n° 2 du 3 juin 2013 a l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme 66

Avenant n° 2014-1 du 10 fevrier 2014 relatif aux indemnités de depart a la retraite 67

B

B. Beneficiaires 58

Beneficiaires 19, 31, 58

Bilan 39

Bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie medicale 23

Bulletin de paie 7

C

C. Garanties de prevoyance complementaire 58

Cadre juridique 51, 55, 57, 66

Calcul de la duree annuelle de travail 28

Calendrier - Delais de prevenance 30

Calendrier des embauches 33

Cessation d'activite anticipee 26

Cessation d'activite anticipee (Annexe X

- Cessation d'activite anticipee) 26

Cessation et transmission du compte 32

Champ d'application 1, 28, 38, 49, 70, 81, 85

Champ d'application de l'accord 41

Champ d'application de la convention 45

Changement temporaire d'emploi 10

Chapitre Ier

- Aménagement et reduction du temps de travail 28

Chapitre II

- Accords d'accès direct 32

Chapitre III

- Modifications de la convention collective 34

Chapitre IV

- Dispositions finales 36

Classification 19

Classification des cadres 23

CLASSIFICATION DU PERSONNEL 18

Classification du personnel 18

Classification du personnel non cadres (Annexe III - Classification du personnel non cadres) 18

Clause de concurrence (Periode d'essai - Clause de concurrence) 20

Coherence de redaction 80

Comite d'entreprise 2

Comite de gestion 60

Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 109

Commission de suivi 36

Commission nationale paritaire d'interpretation 36

Commission nationale paritaire de conciliation 16

Commission paritaire de l'emploi 40

Commission paritaire de validation des accords collectifs 47

Commission paritaire nationale de l'emploi 16
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 14
Communication et information 60
Complement d'heures 71
Composition de la commission paritaire de validation 48
Compte epargne-temps 31
Comptes de resultat 60
Conditions d'adhesion 24
Conditions de travail des travailleurs de nuit 5
Conges exceptionnels 8
Conges indemnisables 31
Conges payes 8, 21, 25
Contrat de professionnalisation (modification de l'article 24 tel qu'il resulte de l'avenant du 10 octobre 2005) 40
Contreparties specifiques au profit des travailleurs de nuit 5
Convention collective nationale des laboratoires de biologie medicale extra-hospitaliers du 3 fevrier 1978. 1
Convention collective nationale du 3 fevrier 1978 1
Convention de preretraite progressive (Annexe VIII
- convention de preretraite progressive) 24
Cotisations 38
Cotisations du regime de prevoyance et repartition 59
Creation d'un regime de complementaire sante 73
Creation d'une association paritaire 38
Cycle 30

D

D. Cotisations du regime de prevoyance et repartition 59
Date d'application 38
Date d'effet 77
Decision de la commission 49
Definition des categories professionnelles 5
Definition du travail de nuit 4
Definition du travailleur de nuit 5
Delais 33
Delais de prevenance (Calendrier - Delais de prevenance) 30
Delegates du personnel 2
Demande d'extension 17
Denonciation - Revision - Entree en vigueur (Duree - Denonciation - Revision - Entree en vigueur) 36
Denonciation et revision de la convention 1
Denonciation, revision 49
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 70
Depot 17
Depot. - Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 55, 57, 62
Derogation 37
Dispositions diverses 113
Dispositions finales 17, 36, 43, 49, 81, 83, 88
Dispositions generales 1
Droit syndical et liberte d'opinion 1
Duree 1, 49
Duree - Denonciation - Revision - Entree en vigueur 36
Duree du travail 2, 34
Duree minimale de travail des salaries a temps partiel 70
Duree, denonciation, revision 39
Duree. - Denonciation. - Revision 71
Durees quotidienne et hebdomadaire 5

E

E. Mutualisation du regime 59
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 5
Embauchage 2
Embauches compensatrices 26
Emploi 28
Encadrement 34
Engagement - Periode d'essai - Clause de concurrence 20
Entree en vigueur 51
Entree en vigueur (Duree - Denonciation - Revision - Entree en vigueur) 36
Entree en vigueur. - Depot. - Extension 55, 57, 66
Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 55, 57, 62

F

F. Communication et information 60
Financement du paritarisme 38, 47, 66, 73, 82, 86
Fonctionnement de la commission 48
Force obligatoire 49
Formalisation de la demande 24
Formation 32
Formation professionnelle 6, 10
Formation professionnelle tout au long de la vie 40

G

G. Comptes de resultat 60
Garanties de prevoyance complementaire 58

Garanties particulieres 71
Groupement d'employeurs 33

H

H. Comite de gestion 60
Hygiene et securite 10

I

I. - Regles de constitution 107
I. Portabilite des droits de prevoyance 60
II. - Administration et fonctionnement 109
III. - Organisation financiere 113
Incidences de la reduction du temps de travail sur l'emploi 33
Indemnisation des delegues syndicaux (Annexe XI
- indemnisation des delegues syndicaux) 27
Indemnisation du compte 32
Indemnisation du conge 32
Indemnite conventionnelle de depart a la retraite 25
Indemnite conventionnelle de licenciement 25
Indemnite de depart a la retraite 37
Indemnites de depart a la retraite 67
Indemnites forfaitaires prevues a l'article 4 des delegues syndicaux 27
Information prealable 33
IV. - Dispositions diverses 113

J

J. Suspension et cessation des garanties et controle medical 61

L

L'egalite entre les hommes et les femmes dans l'accès a la formation professionnelle 43
L'entretien professionnel 43
L'information des salaries et des employeurs 43
L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 42
La professionnalisation 41
La validation des acquis de l'experience 43
Le droit individuel a la formation 41
Le passeport formation 43
Le plan de formation 42
Les dispositions financieres 42
Lissage de la remuneration 30

M

Maintien des effectifs 33
Majoration de salaire 5
Maladie et accidents du travail 7
Maternite 7
Maternite et travail de nuit 6
Mise en oeuvre 28, 31, 32
Mise en place de la CPPNI 78
Mission de la commission paritaire de validation 49
Modalites de la reduction du temps de travail 29
Modification de l'annexe XI 69
Modification de l'annexe XI « Indemnisation des delegues syndicaux » 78
Modification de l'article 21 d des dispositions generales de la convention collective 36
Modification de l'article 21 e des dispositions generales de la convention collective 37
Modification de l'article 24 de la convention 40
Modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions generales 37
Modification de l'ensemble des dispositions de l'annexe I « Regime de prevoyance au 1er janvier 1997 (non-cadres) » 57
Modification de l'ensemble des dispositions des articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Regime de prevoyance des cadres et assimiles cadres au 1er janvier 1997 » 62
Modification des dispositions de l'annexe I « Regime de prevoyance des non-cadres » 51
Modifications de l'article 6 dans ses points A, B et D de l'annexe IV 55
Modifications de la convention collective 34
Mutualisation du regime 59

N

Nature des embauches 33
Notification de la decision 49
Notion de salaire a temps plein reconstitue 25

O

Objet 74
OPCO des entreprises de proximite 102
Organisation du travail a mi-temps 25
Organisation financiere 113

P

Perimetre d'application 33
Periode d'essai 2, 45
Periode d'essai - Clause de concurrence 20

Portabilite des droits de prevoyance 60
Preambule 24, 38, 40, 55, 57, 70, 73, 79, 86, 88
Presidence de la commission 48
Prevoyance 10
Prevoyance cadres et assimiles (annexe I) (Annexe IV - Prevoyance cadres et assimiles (annexe I)) 22
Prevoyance des cadres 54, 62, 77
Prevoyance des cadres et assimiles 55
Prevoyance des cadres et des non-cadres 45
Prevoyance des non-cadres 51, 53
Prevoyance, complement de cotisations pour les risques deces et invalidite 25
Prevoyance-complement de cotisations pour les risques deces et invalidite 25
Prime d'anciennete 7
Prime de sous-sol 36
Principes 31
Principes et justification du recours au travail de nuit 4
Priorite dans l'attribution d'un poste de jour ou dans l'attribution d'un poste de nuit 6
Procedures prealables au licenciement (Annexe VI
- procedures prealables au licenciement) 23

R

Recouvrement des cotisations 38
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 29
Reduction et organisation du temps de travail 33
Regime collectif et obligatoire de frais de sante 81
Regime collectif frais de sante 88
Regime de complementaire sante 10
Regime de prevoyance (organisme gestionnaire) 44
Regime de prevoyance des cadres et assimiles cadres 22
Regime de retraite et de prevoyance 21
Regime du temps de travail des cadres autonomes 20
Regles de constitution 107
Remarques 6
Remuneration 25, 28
Remunerations minimales au 1er juillet 2006 88
Reprise du travail 32
Respect des obligations familiales imperieuses 6
Retraite complementaire 10, 25
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 70
Revision - Entree en vigueur (Duree - Denonciation - Revision - Entree en vigueur) 36
Revision de l'article 3 « Temps partiel » 72
Revision de la classification du personnel non cadre 44
Revision de la convention 50, 68
Revision de la convention (articles 19, 20, 21 et article 4.1 de l'annexe IV) 83
Revision des dispositions de l'article 24 40
Rupture du contrat de travail 9, 21

S

Saisine de la commission 48
Salaires 7, 88, 90, 92, 94
Salaires minima au 1er avril 2011 96
Salaires minima au 1er decembre 2013 101
Salaires minima au 1er decembre 2014 101
Salaires minima au 1er decembre 2015 101, NV-1
Salaires minima au 1er fevrier 2019 101
Salaires minima au 1er juillet 2007 89
Salaires minima au 1er juillet 2017 101
Salaires minima pour l'annee 2011 98
SBLE 66
Secretariat de la commission 48
Service national 7
Suivi de l'accord 71
Suivi du temps de travail 30
Surveillance medicale des travailleurs de nuit 6
Suspension et cessation des garanties et controle medical 61

T

Techniciens 19
Temps partiel 34, 70
Texte de base 1, 102
Travail de nuit 4
Travail de nuit et travail du dimanche 37
Travail des femmes 6
Travail des jeunes 7
Travail du dimanche 6

V

Valorisation des elements affectes au compte 31
Volume d'embauches 33

