

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA- HOSPITALIERS DU 3 FÉVRIER 1978.

IDCC 959

Brochure 3114

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.	5
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Durée	5
Article 3 - Dénonciation et révision de la convention	5
Article 4 - Droit syndical et liberté d'opinion	5
Article 5 - Délégués du personnel	6
Article 6 - Comité d'entreprise	6
Article 7 - Embauchage	6
Article 8 - Période d'essai	7
Article 9 - Durée du travail	7
Article 9.1.5 - Travail de nuit	9
Article 9.1.5.1 - Principes et justification du recours au travail de nuit	9
Article 9.1.5.2 - Définition du travail de nuit	9
Article 9.1.5.3 - Définition des catégories professionnelles	10
Article 9.1.5.4 - Définition du travailleur de nuit	10
Article 9.1.5.5 - Durées quotidienne et hebdomadaire	10
Article 9.1.5.6 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit	10
Article 9.1.5.7 - Majoration de salaire	10
Article 9.1.5.8 - Conditions de travail des travailleurs de nuit	10
Article 9.1.5.9 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	11
Article 9.1.5.10 - Formation professionnelle	11
Article 9.1.5.11 - Priorité dans l'attribution d'un poste de jour ou dans l'attribution d'un poste de nuit	11
Article 9.1.5.12 - Respect des obligations familiales impérieuses	11
Article 9.1.5.13 - Surveillance médicale des travailleurs de nuit	11
Article 9.1.5.14 - Maternité et travail de nuit	11
Article 9.1.6 (1) (2) - Travail du dimanche	12
Article 9.1.7 - Remarques	12
Article 10 - Travail des femmes	12
Article 11 - Travail des jeunes	12
Article 13 - Salaires	12
Article 14 - Prime d'ancienneté	12
Article 15 - Bulletin de paie	13
Article 16 - Maternité	13
Article 17 - Service national	13
Article 18 (1) - Maladie et accidents du travail	13
Article 19 - Congés payés	13
Article 20 - Congés exceptionnels	14
Article 21 - Rupture du contrat de travail	15
Article 22 - Changement temporaire d'emploi	16
Article 23 - Hygiène et sécurité	16
Article 24 - Formation professionnelle	16
Article 25 - Retraite complémentaire	16
Article 26 - Prévoyance	16
Article 26 bis - Régime de complémentaire santé	16
Article 27 - Avantages acquis	19
Article 28 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	19
Article 29 - Commission nationale paritaire de conciliation	21
Article 30 - Commission paritaire nationale de l'emploi	21
Article 31 - Dépôt	22
Article 32 - Adhésion	22
Demande d'extension	22
Article 34 - Dispositions finales	22
Textes Attachés	23
Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres	23
Annexe II à la convention collective du 3 février 1978 relative à l'indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres	27
Annexe III classification du personnel non cadres Accord du 15 février 1978	28
Accord d'interprétation du 11 février 1993 relatif à la classification	29
Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993	29
Annexe IV - Prévoyance cadres et assimilés (annexe I)	32
Annexe IV - Avenant cadres (annexe II) Accord du 1 juillet 1993	33

Annexe VI : procédures préalables au licenciement Accord du 14 juin 1994	33
Accord du 14 novembre 1994 relatif à la bourse d'information sur l'emploi dans les laboratoires de biologie médicale	34
Annexe VIII : convention de préretraite progressive Accord du 14 juin 1994	35
Annexe X : Cessation d'activité anticipée Accord du 11 juin 1996	37
Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4 février 1997	38
Accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	39
ANNEXE XII: Commission nationale paritaire d'interprétation Accord du 27 septembre 2000	49
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	50
Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des dispositions générales de la convention collective	50
Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales	51
Avenant du 5 mai 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	51
Avenant du 2 février 2005 relatif au travail de nuit et au travail du dimanche	51
Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	52
Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention	54
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)	54
Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24	55
Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi	55
Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	55
Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (organisme gestionnaire)	62
Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre	62
Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention	62
Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai	63
Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la prévoyance des cadres et des non-cadres	63
Avenant du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	64
Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs	65
Avenant du 2 décembre 2010 portant révision de la convention	67
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres	68
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres	70
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres	70
Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés	72
Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	74
Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention	79
Avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	79
Avenant n° 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite	80
Avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention	80
Avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI	81
Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel	82
Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de l'article 3 « Temps partiel »	83
Adhésion par lettre du 23 août 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord relatif au paritarisme et aux avenants	84
Avenant du 9 juin 2016 relatif au financement du paritarisme	84
Avenant du 8 juillet 2016 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	85
Avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres	89
Accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux »	90
Avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	90
Avenant du 14 juin 2018 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	93
Avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (articles 3 et 4)	94
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	95
Avenant du 29 novembre 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	97
Avenant du 20 juin 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	99
Avenant du 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance des cadres	100
Avenant du 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance des non-cadres	101
Avenant du 1er avril 2021 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (modification de l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies »)	102
Accord du 9 juillet 2021 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	103
Avenant du 9 juillet 2021 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	107
Accord du 27 avril 2022 à l'accord du 4 février 1997 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux »	110
Avenant du 6 octobre 2022 à l'accord du 27 avril 2022 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des	

<i>délégués syndicaux</i> »	110
<i>Avenant du 17 octobre 2024 relatif à la prévoyance des cadres</i>	110
Textes Salaires	115
<i>Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006</i>	115
<i>Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007</i>	115
<i>Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008</i>	116
<i>Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009</i>	117
<i>Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010</i>	119
<i>Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011</i>	121
<i>Accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011</i>	122
<i>Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013</i>	124
<i>Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014</i>	125
<i>Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015</i>	126
<i>Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017</i>	128
<i>Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019</i>	129
<i>Accord du 2 juillet 2020 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2020</i>	130
<i>Accord du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima au 1er mai 2022</i>	131
<i>Accord du 14 décembre 2022 relatif aux salaires minima applicables impérativement au 1er janvier 2023</i>	133
<i>Accord du 11 janvier 2024 relatif aux salaires minima applicables impérativement au 1er janvier 2024</i>	134
Textes Extensions	137
<i>ARRÊTE du 20 novembre 1978</i>	137
<i>ARRÊTE du 8 février 1979</i>	137
<i>ARRÊTE du 7 octobre 1981</i>	137
<i>ARRÊTE du 6 septembre 1983</i>	137
<i>ARRÊTE du 24 février 1984</i>	137
<i>ARRÊTE du 26 octobre 1984</i>	137
<i>ARRÊTE du 2 mai 1985</i>	138
<i>ARRÊTE du 10 septembre 1986</i>	138
<i>ARRÊTE du 29 décembre 1986</i>	138
<i>ARRÊTE du 8 juillet 1987</i>	138
<i>ARRÊTE du 21 décembre 1987</i>	138
<i>ARRÊTE du 27 avril 1988</i>	138
<i>ARRÊTE du 29 septembre 1988</i>	138
<i>ARRÊTE du 4 novembre 1988</i>	138
<i>ARRÊTE du 9 mars 1989</i>	138
<i>ARRÊTE du 21 avril 1989</i>	139
<i>ARRÊTE du 10 janvier 1990</i>	139
<i>ARRÊTE du 9 février 1990</i>	139
<i>ARRÊTE du 16 août 1990</i>	139
<i>ARRÊTE du 14 août 1990</i>	139
<i>ARRÊTE du 18 février 1991</i>	139
<i>ARRÊTE du 24 juin 1991</i>	139
<i>ARRÊTE du 11 février 1992</i>	139
<i>ARRÊTE du 1 juin 1992</i>	139
<i>ARRÊTE du 6 juillet 1992</i>	140
<i>ARRÊTE du 6 octobre 1992</i>	140
<i>ARRÊTE du 22 juin 1993</i>	140
<i>ARRÊTE du 15 octobre 1993</i>	140
<i>ARRÊTE du 4 février 1994</i>	140
<i>ARRÊTE du 25 mai 1994</i>	140
<i>ARRÊTE du 14 juin 1994</i>	140
<i>ARRÊTE du 10 octobre 1994</i>	141
<i>ARRÊTE du 31 janvier 1995</i>	141
<i>ARRÊTE du 5 avril 1995</i>	141
<i>ARRÊTE du 9 octobre 1995</i>	142
<i>ARRÊTE du 17 avril 1996</i>	142
<i>ARRÊTE du 10 mai 1996</i>	142
<i>ARRÊTE du 9 décembre 1996</i>	143
<i>ARRÊTE du 11 décembre 1996</i>	143
<i>ARRÊTE du 12 mai 1997</i>	143
<i>ARRÊTE du 25 juin 1997</i>	143
<i>ARRÊTE du 15 décembre 1997</i>	144
<i>ARRÊTE du 11 juin 1998</i>	144

ARRETE du 21 octobre 1999	144
ARRETE du 20 mars 2000	145
ARRETE du 13 novembre 2000	146
ARRETE du 19 décembre 2000	146
ARRETE du 17 avril 2001	146
ARRETE du 22 octobre 2001	146
ARRETE du 8 avril 2002	147
ARRETE du 7 août 2002	147
ARRETE du 26 novembre 2002	147
ARRETE du 7 février 2003	148
ARRETE du 30 juillet 2003	148
ARRETE du 3 octobre 2003	148
ARRETE du 18 novembre 2004	149
ARRETE du 8 décembre 2004	149
ARRETE du 27 juin 2005	149
ARRETE du 15 février 2006	149
ARRETE du 18 juillet 2006	150
ARRETE du 20 juillet 2006	150
ARRETE du 29 octobre 2006	150
ARRETE du 14 décembre 2006	151
ARRETE du 9 février 2007	151
ARRETE du 6 mars 2007	151
Textes parus au JORF	153
Arrêté du 28 décembre 2018	153
Arrêté du 2 août 2019	153
Arrêté du 6 septembre 2019	153
Arrêté du 15 janvier 2020	154
Arrêté du 17 février 2020	154
Arrêté du 20 mai 2020	155
Arrêté du 19 novembre 2020	155
Arrêté du 2 juillet 2021	155
Arrêté du 2 juillet 2021	156
Arrêté du 17 septembre 2021	156

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS DU 3 FÉVRIER 1978

Signataires	
Patrons signataires	Centre national des biologistes (CNB) ; Syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Union des biologistes de France (UBF).
Syndicats signataires	Fédération nationale des spécialistes des services de santé, services sociaux CDFT ; 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 signataires	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 syndicates chrétiens des personnels actifs et retraités des services sociaux CFTC en date du 18 octobre 1994 ; Syndicat des gardes biologiques 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 en date du 19 juil. 2018

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 nationale de négociation et d'interprétation » (Article 2 de l'avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI - BCOC 2018-39).

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

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 de biologie médicale extra-hospitaliers, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel salarié.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

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.

Article 3 - Dénonciation et révision de la convention

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

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 présentée 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 devra déposer auprès de la direction régionale d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les documents doivent être déposés au plus tard dans les 30 jours qui suivent 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 continuera à produire effet pendant la durée prévue à l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 4 - Droit syndical et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

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

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

Il est interdit aux employeurs de priver 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 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 canonrcnet l'embauchage, la cntiudoe ou la répartition du travail, les mseures de dsiiiplnce et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la protoomin arua été pisre à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des pirates caoctnrteats eseitрма que ctete décision a été pisre en volaioitn des doinsitops du présent article, les otnariisgoans pnrltaeos et de salariés intéressées s'emploieront à connaître les ftias et à appteror une suooiltn équitable à ces cas litigieux.

Si acunue sliotuo n'est acceptée par les duex parties, le ligitie srea somius à la cmoismison pratiraie de caltciooiinn prévue à l'article 29.

Le reruocs davnet cttee comossiimn piirtarae ne fiat pas ociltsbae au droit, puor le salarié ou l'organisation snidalyce à lulalqee il est adhérent, de daemednr jeiaciinurdemt réparation du préjudice causé.

Pour fceailitr le lbire ecircee du doit syndical, des asotruanitois d'absence snoret accordées, sur préavis d'au mnios 10 jours, suaf cas exceptionnel, aux salariés dynaet aestissr aux réunions strtauitaes des ogninrsaotias snydialects au nievau nntioaal ou départemental sur présentation de dtuemncos écrits émanant de celles-ci.

Lorsqu'ils auront à pceaipirtr à des réunions setrutaatis au nievau national, le ou les salariés mandatés par un snyiacdt srneot rémunérés dnas les lteims indiquées au dneeirr parhragpae de l'article 4. En outre, ces congés sernot limités à 2 anbseces de 48 hereus par an.

Les orntaasonigis de salariés s'engagent à n'user de ctete faculté que dnas la musere où les réunions ne poareriunt avior leiu en dhoers des hruees de travail. Des aisootaunirts d'absence payées snoert accordées après préavis d'au moins 10 jours, suaf cas exceptionnel, aux salariés appelés à siéger ès qualités à l'échelon nnaiatol dnas des csimoionsms mxeits convoquées par les poriuvos plicbus ou dnas des cnosmismios peiriatars constituées d'un cumomn acrcod entre les paeitrs signataires.

Le nbrmoe des pseeornns parpiintcat à ces cosommsniis est fixé à 3 pnsnroees mxiamum par oisaiartgnon sdaicylne signataire.

En ailacpotpin des dptioisnsis de l'article L. 132-17 du cdoe du travail, les ootiinasargns d'employeurs peenrnt en cghare les faris liés au déplacement de duex délégués non pntrmaens par oasiagotrniin saicydnlne d'employés sitairagne sloen les modalités sneituavs :

a) Indemnité ffrarioiate de 150 F si le ou les délégués snot domiciliés en Ile-de-France ;

b) Indemnité fiaoitfarre de 400 F puor les délégués domiciliés hros d'Ile-de-France, à lelaqule s'ajoute le pirx du bellit de trian en 2ème csalse puor les trjtaes inférieurs à 500 kilomètres ou en 1ère calsse puor les tratejs supérieurs à 500 kilomètres.

Les rnsentbemrueos snerot effectués aux oragsinaoints scalynides de salariés par les sanycdts de biologistes.

L'indemnité frairifaote srea révisée cuqahe année au cours du pmrieer trimestre.

Des aainttuorios d'absence payée seront également accordées dnas les mêmes ctodninois aux salariés appelés ès qualités à siéger dnas les cimomonmsis olefileicfs instituées et convoquées par les pouovirs pubilcs et intéressant les loratireobas d'analyses médicales.

Les ansbeecs prévues aux précédents prpgearahas cmoetpnort comme tmpes de tvraail effectif, nmamntoet puor le ccalul de la durée des congés payés, et ne vdoennrit pas en déduction des congés annuels. En tuot état de cause, l'exercice cumulé de ces différents drtios ne dvera pas aemuptr les eefiftcfs du perseonnl d'un même lrtiaaorboe de puls de 3 %.

Les indemnités faifaeortris de déplacement des délégués sidanyucx snot les snuivtaes :

-indemnité frtiforiaae si le ou les délégués siuaycdnx snot domiciliés en Ile-de-France ;

-indemnité fofatiirare puor les délégués domiciliés hros Ile-de-France, à laullqee s'ajoute le pirx du biellit de train en deuxième caslase puor les trjeats inférieurs à 500 kilomètres ou en première cslase puor les trejats supérieurs à 500 kilomètres, ou en aiovn au triaf le puls économique.

La dnemdae de roeurnesmmebt des faris de déplacement dvrea être accompagnée du titre de transport.

Voir annexe XI " Idntmanisoein des délégués sunacidyx ".

Article 5 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 12 mai 2014

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mdoe d'élection des délégués du pnesnoerl snot déterminés par la loi.

Pour le pnsereonl aenbst puor moitf justifié, il srea omeltinaioibregt organisé un sctiurn par correspondance. Dnas ce cas, la dtae de dépôt des ltises de cadndias derva être fixée de manière à ptertrmee l'envoi du matériel de vote.

En l'absence de plrtoocoe électoral, les diintopsisos particulières suitanevs sorent apclbaelis :

a) Dnas les laobeaoitrrs de boioilge médicale aanyt des équipes de juor et de nuit, l'élection arua leiu ertne la siorte et la rrpseie du trivaal aifn de petretmre le vtoc simultanée des duex équipes en présence ;

b) Le beureau électoral srea composé des duex électeurs les puls âgés et de l'électeur le puls jenue présents à l'ouverture du sctiurn et acceptant.

Aucun cddnaait ne puet fiare piatre du buaeru électoral ; la présidence apnrtparieda au puls âgé ;

c) Le dépouillement du vtoc arua leiu immédiatement après l'heure fixée puor la fin du scurtin et ses résultats droennot leiu à l'établissement d'un procès-verbal contresigné par tuos les memerbs du beauru de vtoc en six exaliermeps au moins. Un des eaepmrelisx srea remis aux délégués du pnenreosl élu, le deuxième eapxlirmee srea affiché sur le penanau réservé aux ctiauniomncos des délégués du personnel, le troisième eeaxlrpmie srea conservé par la direction, duex erxilmeepas snroet tmnirass dnas les 15 jorus par l'employeur à l'inspecteur du tviaarl et un eepixmare au paasrttriee anaisgst puor le cotpme du msitnie chargé du tvriaal dnas le crade de la représentativité syndicale.

Les électeurs pnueevt asissetr lbmnieret au dépouillement s'ils le souhaitent.

Article 6 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 mai 2014

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mdoe d'élection des mmrbees du comité snot déterminés par la loi.

Les ditonipossis prévues à l'article précédent puor les élections des délégués du pernesonl srneot également aaipcelbpls aux élections des mreebms du comité d'entreprise.

La gtseoin et le fnanmiencet des ouerevs scoaleis snot assurés par le comité d'entreprise.

Les roerucsses du comité d'entreprise snot assurées conformément aux dsptooiiniis légales. Tiotofues les sommes versées par l'employeur puor le fnnnaeicmt des ?uvres seaicols ne sreont pas inférieures à 1 % du mantnot de la msase sraalilae bture de l'année considérée.

Article 7 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

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

- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la catégorie d'emploi du salarié ;
- le niveau hiérarchique ;
- éventuellement, la durée de la période d'essai telle que fixée à l'article 8 ;
- le nombre d'heures de travail ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de garde et d'astreinte ;
- les modalités des gardes et des astreintes doivent être précisées dans le contrat de travail de l'article 9 ;
- l'existence de la convention collective, en précisant qu'elle est tenue à la disposition du salarié ;
- les motifs et raisons des obligations de travail et de prévoyance auxquelles adhère le salarié.

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

Article 8 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2009

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

? 2 mois pour le personnel non cadre ;

? 4 mois pour les cadres.

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

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

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

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

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

délai de prévenance.

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

Article 9 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 25 févr. 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 vequer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail 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 travailleurs 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 pause 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 travailleurs en tant que tels dans le cadre d'application du présent accord (chap. 1er, art. 1er). Lorsque l'horaire collectif est mis en œuvre 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 devrait graver 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 plus 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 repos quotidien aux heures supplémentaires doit rester effectif en cas de recours à une amputation du temps de travail. Toutefois, les modalités peuvent varier à des heures supplémentaires dans les limites fixées ci-après.

9.1.3.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles accumulées au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le pourcentage majoré des heures supplémentaires est appliqué dès la 36^e 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 modification ne s'applique qu'à partir de la 40^e heure et que la durée légale du travail hebdomadaire reste fixée à 39 heures. Toutefois, en cas d'annualisation du temps de travail, et dès la mise en œuvre de cette annualisation dans le cadre de l'article L. 212-2-1, les heures effectuées au-delà de l'horaire de travail moyen hebdomadaire du laboratoire sont comptabilisées comme des heures supplémentaires.

9.1.3.2. Coefficient annuel

Le coefficient 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 coefficient 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 compensation en temps de repos ;

-le ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires sont compensées en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;

-éventuellement le nombre maximum d'heures supplémentaires qui seront compensés en temps de repos.

Les heures supplémentaires compensées en repos ne s'imputent pas sur le coefficient annuel d'heures supplémentaires (2).

Le repos de remplacement est plus 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 sont pas plus dans un délai de 3 mois sont considérés en rémunération ;

-les durées 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 compensatoire obligatoire

Dans les laboratoires de plus de 10 salariés, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine, dans la limite du coefficient d'heures supplémentaires libérées fixé à l'article 9.1.3.2, ouvre droit à un repos compensatoire 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 coefficient légal ouvre droit à un repos compensatoire 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 compensatoire obligatoire doit obligatoirement être plus 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 dénomination 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 présenter effectivement ses repos dans un délai maximum 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, les 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 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 être appelé à des occasions pour intervenir sur une installation intérieure ou extérieure au laboratoire. Cette astreinte ne peut comporter 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 compte tenu des nécessités de l'urgence.

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

Dès le début de l'intervention du salarié pendant l'astreinte, celle-ci cesse et débute 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, dans le nombre d'astreintes de nuit effectuées

au cours de la même semaine puisse excéder trois.

Dans le cas où le nombre d'interventions dans le cadre d'une astreinte de nuit est supérieur à quatre, ou si le salarié se trouve plus de 4 heures consécutives ou deux semaines 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 fonction de 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 cadre forfaitaire de la rémunération de l'astreinte. Lorsque les interventions sont de nature à être régulières, 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 contrat de travail peut, à la demande des salariés concernés ou de la direction, modifier le système de garde en attendant que des conditions soient 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 supérieurs ou dirigeants adjoints bloqués 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 dirigeants 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 la durée de ces astreintes et leur nombre sont librement décidés d'un commun accord avec l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires 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 cotisation ARTT. En cas d'astreinte effectuée le dimanche ou un jour férié, ce taux est porté à 45 %.

Outre le travail effectué au cours de l'astreinte devant la garde, la rémunération de l'astreinte ne s'ajoute pas à des équivalences en temps de travail.

D'un commun accord, l'employeur et le salarié peuvent 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 aurait obtenu 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 doivent être 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).

Article 9.1.5 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Article 9.1.5.1 - Principes et justification du recours au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Les représentants sociaux ont souhaité préciser le régime du travail de nuit et définir le cadre de nuit pour l'ensemble de la branche pharmaceutique afin d'assurer des garanties essentielles à tous.

Les représentants sociaux souhaitent rappeler que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Le travail de nuit doit primum en premier lieu les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Le travail de nuit dans les laboratoires d'analyses médicales est justifié 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 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 sociétés d'assurance maladie, afin d'assurer l'urgence et/ou la continuité des soins médicaux des patients.

Les représentants sociaux souhaitent 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 autorisation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Article 9.1.5.2 - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

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

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

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

Article 9.1.5.3 - Définition des

catégories professionnelles

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Les catégories professionnelles visées par le tirvaal de niut snot les snivetuas : biologistes, tcehnncieis de lotriaobae et tuot artue pnsnoerl qui s'avèrerait ipslideabsne puor sisaaitrfe aux activités visées à l'article 9.1.5.1.

Article 9.1.5.4 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Est tlaureialvr de niut tuot tvuilaaelrr qui :

- snot accomplit, au moins deux fois par semaine, sleon son hrraioe de tavairl habituel, au monis 3 hreues de son tmeps de tvaairl qoidueitn dranut la période cmspiore enrte 21 hreues et 6 heures, ou ertne 22 hueres et 7 heures, ou clele qui lui est substituée par acocrd d'entreprise ou d'établissement, cmome évoqué à l'article 9.1.5.2 ;

- snot amlopccit au cuors d'une période de référence de 12 mois consécutifs au moins 270 heerus de taiavrl eefftcif dnruat la période crpsimoe entre 21 hreues et 6 heures ou entre 22 herues et 7 heures, ou celle qui lui est substituée cmme rappelé ci-dessus.

Article 9.1.5.5 - Durées quotidienne et hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

La durée qnoeditine du tivraal effectuée par un ttleiavrar de niut au snes de l'article 9.1.5.4 ne puet excéder 8 heures.

La durée qeiontdnue du tivaarl effectuée par un tlavreialur de niut au snes de l'article 9.1.5.4 puet être portée à un miaxumm de 12 herues puor les activités caractérisées par la nécessité d'assurer l'urgence et/ou la continuité des snois boeiguoqlis des patients.

Il puet également être dérogé à la durée miaaxlme qieinunotde du tarvail de 8 hreues dnas les ciinotdnos prévues par les doiiipstsnos législatives et réglementaires.

Le tiluvarealr de niut puor lueqel il arua été fiat aipoaictlpn de la dérogation à la durée mixamale quenoitnde du tvarail de 8 hreues bénéficie d'un tmeps de rpeos d'une durée équivalente au tepms de dépassement. Ce tmeps de reops n'est pas rémunéré.

L'employeur vrlieela à ce que ce rpeos snot pirs si plsiojse dnas la quaiznnie saunivt la csuiottnton du dorit à rpeos ou dnas le mios ; en auucn cas le salarié ne pred ce dorit à reops.

Il pourra, par exemple, permettre, dnas le crade de l'organisation du travail, une anttegioaumn du ropes qetoiidun ou une aaueogntitmn de la durée du ropes hebdomadaire.

Toutefois, si la pirse de ce temps de repos cnuioit à une réduction de la durée du tiavarl effectuée une smaneie par un salarié, cette réduction uneniumeqt ilmtpbaué à la psrie de ce repos ne puet cdrouine l'employeur à opérer une renutee sur le saalrie de l'intéressé.

Une cainrperttoe équivalente ptnaetmret d'assurer une cnoaetspmin appropriée au salarié concerné puet être prévue par acocrd d'entreprise ou d'établissement louqsre dnas des cas ennetxlpioces l'octroi de ce repos n'est pas plsiojse puor des rosnias objectives.

La durée hmiraedadboe de tavaril des turellrvais de nuit, calculée sur une période qqocuelnue de 12 simanees consécutives, ne puet dépasser 40 heures.

Article 9.1.5.6 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Les tllrviaeuars de niut au snes de l'article 9.1.5.4 bénéficient d'un rpeos cpeuesmonatr dnnot la durée est égale à 2,5 % des hurees de tarival effectuées daurnt la période psrie etnre 21 hreues et 6 heures ou 22 hereus et 7 heures, selon la pglae fixée par le ltaroirboae ou clele qui lui est substituée par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Les modalités ptaeuirqs de psrie de ce rpeos csmoepenatur snot déterminées au sien de cqhaue litraoabroe après cotstnoliaun du salarié et en fonoictn des nécessités de service.

Les salariés snot teuns informés du nbrome d'heures ou de fnoaitrcs d'heure de roeps ctueapnmesr porté à luer crédit chquae mios par un dnuclmeot annexé à luer btieluln de paie, précisant les dtiors aicqus au trrie de la période de paie considérée, mias également les doitr cumulé.

Article 9.1.5.7 - Majoration de salaire

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Toute herue de triaval effectuée enrte 22 heerus et 5 heuers dnone doit à une rémunération supplémentaire au mnios égale à 25 % du sirlaae hoaire réel, y cimpors la pimre d'ancienneté.

Toute herue de tavairl effectuée entre 5 heeurs et 7 heures, ou entre 20 hreues et 22 heures, doenna leiu à une rémunération supplémentaire au moins égale à 10 % du siarale hroiare réel, y cprimos la prime d'ancienneté.

Article 9.1.5.8 - Conditions de travail des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Il est rappelé que les ltioeararobs dniveot pdrenre les mrueses nécessaires puor ausersr la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

A cet égard, ils diovent prendre, si nécessaire, des mursees spécifiques puor les tveuiralras de niut ; d'autre part, ils doivent vileelr particulièrement au rpsset des otiailnbogs légales et réglementaires luer imnoancbt rvietelas à la serlanucilve médicale des tvaualrilrs de nuit.

Pour le tauerlivlar de nuit, le tmeps de tvraial qiiodteun ne puet airttende 6 hurees snas que le salarié bénéficie d'un tmeps de pusae d'une durée de 30 mntieus minimum.

Pendant la psau le salarié rsete à la dispotiosn de l'employeur. La pasue est dnoc du tmeps de taviarl etifcfef et est rémunérée cmome tel. Toutefois, si, à la ddnmeae du salarié et aevc aorccd de l'employeur, la pasue est prise en dhoers du laboratoire, la puase n'est puls du tmeps de taiavrl eifctef et dnoc elle n'est pas rémunérée.

Si la durée qitiunoende du tielaulavrr de niut au snes de l'article 9.1.5.4 est portée à 12 heures, le tmeps de pasue srea de 1 huere snas prete de salaire.

Les lraeortbiaos dvneort aptroepre une aottneitn particulière au reepscd du temps de psau puor les traulleavris de niut et mtrtee à luer dsiosiotipn un lcoal ou un leiu peranettmt un repos allongé, aménagé à cet effet.

Les ltriooeaabs s'efforceront d'établir des hirroaes les puls adaptés aifn de fecaitilr aux tvarelauilrs de niut l'articulation de luer activité nocturte aevc l'exercice de responsabilités filemialas et sociales.

Ils s'assureront que lros de son atfaoefticn à un ptose de niut le

tiveruaialr de niut dpsoise d'un meyon de tansporrt lui pmtarentet de se renrde sur son leiu de tvarail aux hueres d'embauchage et de le qtuteir aux heures de débauchage.

Lorsque le taviarl de niut est itcplmniaobe aevc des obilagonits flliameias impérieuses, noetmanmt aevc la grdae d'un ennfat ou la prsie en charge d'une pensrnoe dépendante, le salarié qui se vaerrit affecté sur un poste de niut puet reseufr ce chnmengat snas que ce rufes ctsnuioe une ftaue ou un miotf de licenciemnt.

Article 9.1.5.9 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Les pantreiaires soaiucx rpllpneaet luer aheancemttt au rcespt du pcirpine d'égalité plrlinfsonoeese etrne les fmemes et les hommes.

Ainsi, acnuue décision d'embauche à un pstoe de niut ou de mottiuau d'un psote de juor à un ptose de niut ou d'un psote de niut à un psote de juor ne purora être pisre en considération du xsee de l'intéressé.

De la même façon, aucnue décision en matière de ftoroamin ne prورا être pisre en considération du sexe.

Article 9.1.5.10 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Les turelvalrais de niut doievt bénéficier des mêmes cnoioidnts d'accès à la ftiraomon preoilnnoelsfse que les tvalrileruas de jour.

Ils doivent bénéficier cmome les aurtes salariés des aonctis csmropies dnas le paln de formation. Aifn de rreconefr les possibilités de foartimom des tarviulrales de nuit, les pirates segaritnais inecntit les liorrbaotaes à velleir aux cotioindns d'accès à la foitomran plsifeolnrenose citnnoue des trielralvaus de niut cmpute tneu de la spécificité d'exécution de luer ctraont de travail.

Article 9.1.5.11 - Priorité dans l'attribution d'un poste de jour ou dans l'attribution d'un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Les taeavillrrus de niut au snes de l'article 9.1.5.4 qui saienotuht ouccepr ou rperdnere un ptose de juor et les salariés opcanuct un ptose de juor qui shoiteuat oupcecr ou rpeerrdne un ptose de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eiertpsnre ont priorité puor l'attribution d'un emploi rlvaenet de luer catégorie psolinfnroesele ou d'un emploi équivalent. L'employeur prote à la concanisnase des salariés la litse des eimpols dsbileoinps correspondants.

Le salarié en fiat une demande écrite et l'employeur cqnmuiuumrea sa réponse écrite dnas un délai de 1 mois.

En cas de pluralité de dedneams puor l'attribution d'un poste de jour, il srea tneu cotpme peeriiarimrtort de l'âge du salarié et de l'ancienneté dnas la fcoonitn du taavril de nuit.

Article 9.1.5.12 - Respect des obligations familiales impérieuses

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Lorsque le taavirl de niut est ipcimnabtloe aevc des ooitgilnbas felialiams impérieuses, nmoaetnmt aevc la grdae d'un ennfat ou la psire en crhage d'une pnoernse dépendante, le salarié puet deemandr son aftoifeitcan sur un psote de jour.

Article 9.1.5.13 - Surveillance médicale des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Tout tuvleaailrr de niut tel que défini à l'article 9.1.5.4 bénéficie, avnat son aftacetiofn sur un ptsoe de niut et par la sutie à irnlleteavs réguliers, d'une durée ne puovnat excéder 6 mois, d'une srlnliaecuve médicale particulière dnnot les ctdoiinnos sneort cnreofoms aux dossnptiiois légales et réglementaires applicables.

Le médecin du tiaravl est informé par l'employeur de tuote asncbee puor cuase de mdilaae des tuvaaellirrs de nuit.

En doehrs des vtieiss périodiques, tuot tavrlielar de niut puet bénéficier d'un emxaen médical à sa demande.

Le tullreaiaivr de niut lroquse son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige diot être transféré à ttire définitif ou tmaerprieo sur un ptsoe de juor coaernrdnsopt à sa qticouaiflan et asusi comlaprbae que plibssoe à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne puet poeorncr la rruupte du cnraott de tiraavl du tivaerlaur de niut du fiat de son ipttdnuiaie au ptose coarpmotnt le triaavl de nuit, à monis qu'il ne jiftsiue par écrit sioit de l'impossibilité dnas llqaalee il se tuvroe de porposer un potse dnas les ctononiids fixées à l'alinéa précédent, sioit du refus du salarié d'accepter le ptose proposé dnas ces conditions.

Article 9.1.5.14 - Maternité et travail de nuit

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

La salariée en état de grsosesse médicalement constaté ou anyat accouché, tvianllarat dnas les cniotiodns fixées à l'article 9.1.5.4, est affectée à un potse de juor sur sa dndeame pndaent la durée de sa gssossre et pnenadt la période du congé légal ptsnoatal prévu à l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

La salariée en état de gssserose médicalement constaté ou aaynt accouché, tnairvllaat dnas les coidintnos fixées à l'article 9.1.5.4, est également affectée à un potse de juor pendnat la durée de sa gssossre lqssoue le médecin du triaval cntoaste par écrit que le psote de niut est ioblitnacpme aevc son état. Cette période puet être prolongée lrqsuo le médecin du trviaal costntae par écrit que le poste de niut est iboanipctmle aevc son état puor une durée n'excédant pas 2 mois.

Ce cnhegaemnt d'affectation ne diot entraîner aucnue diuoiimntin de la rémunération. L'affectation dnas un artue établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de piorespor un autre emploi, il fiat connaître par écrit à la salariée et au médecin du tavaril les mtiofs qui s'opposent au reclassement. Le catonrt de taiavrl de la salariée est alors snupsdeu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement dnuart la période complémentaire qui siut la fin de ce congé en aplatiopcn du pemrier alinéa. La salariée bénéficie d'une giraatne de rémunération composée d'une aolctolain journalière versée par la sécurité slociae et d'un complément de rémunération à la caghre de l'employeur aifn d'assurer l'intégralité de son sialare net pdnnaet totue la durée de la sssonipen de son contrat.

Article 9.1.6 (1) (2) - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

Si le pnerosnl etfecfue un tvaairl de grdae un dhacnmie ou un juor férié ature que le 1er Mai, ce tavail dnornea leiu à une mioaoatrjn qui ne saaruit être inférieure à 50 % du manotnt du saalrie hrorale réel, y cmorps la pmrie d'ancienneté.

Tout taviarl effectué le 1er Mai (y crimpos lorsqu'il tmobe un dimanche) dnnreoa leiu à la miatjoraon prévue par le cdoe du trviaal à l'article L. 222-7.

Les preaits pourrnt d'un cummon aorccd otper puor une équivalence en tmeps de repos dnot elles définiront ebnelse les modalités en leiu et pclae des mjaatooirns de slraaie précitées (3).

(1) *Arlctie étendu suos réserve de l'application des diptsiosinos de l'article L. 221-6 du cdoe du tvaairl (arrêté du 15 février 2006, art. 1er).*

(2) *Alircte étendu suos réserve de l'application des dpiiioostnss de l'article L. 222-7 du cdoe du travail, qui prévoit que sleus les établissements et srecevis qui, en rsioan de la ntaure de luer activité, ne penevut interopmrne le taviarl puenevt déroger aux dsoniitiipss de l'article L. 222-5 du cdoe du taarvil prévoyant que le 1er Mai est un juor férié et chômé (arrêté du 15 février 2006, art. 1er).*

(3) *Alinéa elcxu cmroe étant ctowinre aux dipioontsiss de l'article L. 222-7 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jusiurpdcree de la Cuor de csosaaitn (Cass. soc. 8 orbtoce 1996) (arrêté du 15 février 2006, art. 1er).*

Article 9.1.7 - Remarques

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2006

L'ensemble des mairojotnas prévues par le présent artcile snot cumulables, suaf puor ce qui cecrnone la rémunération des tmeps d'astreinte.

Les juos fériés légaux ne prrnouot entraîner acune dutmiionin du srlaae mensuel.

Article 10 - Travail des femmes

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

Le taavril des feemms est sumios aux dipiioosnsts réglementaires du cdoe du travail.

Article 11 - Travail des jeunes

En vigueur étendu en date du 12 mai 2014

Conformément aux diostiniopss des alectirs L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du cdoe du travail, les salariés âgés de mnois de 18 ans ne pvueent être employés à un taviarl eeftifc puls de 8 heerus par juor et puls de 35 hurees de tvariial par semaine.

Aucune période de tvaairl etefctifc itmrrornepiu ne puet excéder une durée mixmlaae de 4h30.

Article 13 - Salaires

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

Le srlaae est la cneaoptitrre du travail. Cauqhe salarié a la gnartaie du srlaaie miniumm afférent à sa catégorie, eolpmi ou piiootsn s'il présente une atuidpe nloarme et ailpoccmnt le taviarl qui puet être vlbanaelemt demandé à un tairvlaeulr de la même catégorie.

Le priicpne " à taviarl égal, salriae égal " prévu par l'article L. 140-2 du cdoe du tivaarl derva être scnrtrmietet respecté.

Les barèmes des seaiarls minima aeplciblaps aux différents emplois, catégories et ptoisnos soenrt établis en fonctoin :

a) Des ceectofinifs hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions, tles qu'ils snot définis en anexe III ;

b) Le sraiaie meesnul srea établi en mllpuatinit le salaire hrorale par 169 ;

c) De la vualer du piont fixée par vioe d'accord.

Article 14 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

Il est attribué aux salariés une pirme d'ancienneté dnot le mnoantt est calculé sur le sliaae mmiuinm de l'emploi occupé par le salarié, pnoronltnrieplemoet au nrmobe d'heures eteefcfivs de travail, mias snas qu'il snot tneu cpotme dnas ce caclul des mtoanjaros puor hueres supplémentaires. Ces piemrs d'ancienneté snot indépendantes du siarlae peropermnt dit et s'ajoutent dnas tuos les cas au siarale réel. Elles freont l'objet d'un décompte spécial et luer venresmet srea effectué lros de cqhuae paie. Le mnantot de la pmrie d'ancienneté ne diot pas être pirs en considération dnas le cuclal du salriae munimim poeensniorfsl garanti.

Le tuax est de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

On eentnd par ancienneté dnas le lbiaootrare le tpms pndenat leeuql le salarié a été occupé d'une façon cnotunie dnas ce laboratoire, quelels que pnseieut être les mifociondaits senvnarut dnas la ntruae juuqdirie de celui-ci.

Sont considérés comme tmeps de présence dnas le loaiotbrare puor le ccuall de l'ancienneté :

a) Les périodes miiartiels otiaoirbrlegs ;

b) Les périodes de congés payés anlenus ;

c) Les itroenniptus puor mdeaials professionnelles, accdeints de tvariail et maternité ;

d) Les irntouetprnis de triaavl puor mildaae ;

e) Le scervie mliiitare obligatoire, suos les réserves sntuviaes :

1° que le salarié ait au minos 1 an de présence dnas le loairtorbae anvat son départ suos les duepraax ;

2° que le salarié ait été réintégré dnas le ltaarborioe sur sa dnadmee dès la fin de son scevire mitlraaie ;

f) Les rpaelps iinvddeuls suos les drepuaax ;

g) Les congés eltnxopceiens prévus aux ailctres 4 et 20 de la présente convention.

Dans le cas d'interruption du cnratot de tvaairl sernanuvt puor les mtfios stivanus :

1° Mbioislatoïn suos réserve que le salarié ait été réintégré dnas le Iraatioorbe ;

2° Ropes légal prévu puor élever son efnnat ;

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

la prmie d'ancienneté srea calculée sur les périodes de trivaal avant et après l'interruption.

Dans le cas de démission, les différentes périodes passées dnas le lorrtoibiaae ne pounrrt se cmuuler puor déterminer l'ancienneté en cas de réembauchage.

Pour les employés dnout l'emploi ne fgiure pas ancmluelteet dnas les définitions prévues en annexe, le mtnaont de la pimre est calculé sur le srlaiæ miumnim de luer coefficient.

Article 15 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

Les beutllins de paie ou fluleies de paie remis aux salariés dnrvoot être rédigés conformément aux dsoiitopniss légales et nnetmooat aux disiniotposs de l'article R. 3243-1 du cdoe du travail.

Aucune minoetn rtevliaæ à l'exercice du dorit de grève ou à l'activité de représentation du poernesnl ne devra fegruir sur le btileun de paie.

Article 16 - Maternité

En vigueur étendu en date du 12 mai 2014

Les règles particulières aalepblicps aux fmmees en état de gossesre snot régies par les arclites L. 1225-1 et sautivns du cdoe du travail.

De plus, 2 mios aavnt la période légale de spousesinn du cnratot de travail, les fmemes en état de goresssse qui en frneot la dadneme pourornt qteiuotr le tvraail avec 1/2 herue d'avance rémunérée sur l'horaire jnoaeilurr en vigueur.

Le tpmes passé par les intéressés aux coaunilonttss prénatales obetroiligas aqexelluus elles ne pnuevet asitessr en dehros des heeurs de taivarl srea rémunéré.

Article 17 - Service national

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

Tout salarié âgé de 16 ans à 25 ans qui pcarpiite à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une atirtoaiusn d'absence enoepllceintxe de 1 jour.

Cette ancsebe enlxtpoleience a puor but esucixlf de pemerttrte au salarié de ppaceitrrir à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Elle est assimilée à une période de taviral effteicf puor la détermination de la durée du congé annuel.

Tout salarié anyat sscoiurt un enamngeget à srievr dnas la réserve opérationnelle bénéficie d'une auiatirtson d'absence de 5 juros par année cvliie au trtie de ses activités dnas la réserve.

Le réserviste salarié stoanunhait bénéficiæ de l'autorisation d'absence au ttrie de la réserve opérationnelle présente sa dednmae par écrit à son eoyleumr 1 mios au mnois à l'avance en iadnniutq la dtae et la durée de l'absence envisagée.

Pour une absncee de puls de 5 juros le réserviste salarié est tneu de recueillir, suaf eeoixctpn prévue par les dniotsiispos légales, l'accord de son eupemolyr avec un préavis de 1 mios en précisant également la dtae de son départ et la durée de la période qu'il suhtaiæ accomplir.

Le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de

piipcertar à une activité dnas la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié anisi qu'à l'autorité miiatlire dnas les 15 jrous à cpmtøer de la réception de la demande.

L'employeur ne puet rompre le cnraott de taavrll d'un salarié en roasin des aeebnscs résultant d'une activité exercée au tirte d'un eenngagamt à srievr dnas la réserve opérationnelle. Le salarié rervoute son précédent eopmli à l'issue de la période exécutée.

En otrue les périodes d'activité dnas la réserve opérationnelle snot considérées cmmoæ des périodes de tiaavrll etifefcf puor les agtvnaaes légaux et cntenneoinlvos en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de dorit aux piretasnots sociales.

Article 18 (1) - Maladie et accidents du travail

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

1° Les acneesbs résultant de miaalde ou d'accident, extraprofessionnel, justifiées dnas les 3 jruos (sauf cas de focre majeure) par crfitieact médical ne csttiounnet pas une rputure du cnortat de travail.

Dans le cas où l'intéressé ne jiaisurftiet pas de son ascnbee dnas les 3 jours (sauf cas de fcore majeure) le ctraont de taivarl proura être rompu.

Dans le cas où les aecenbss iinseeoparmt le reempncmleat pirrvoiose de l'intéressé, le remplaçant, à son embauche, dvera être informé du caractère prrvisooe de l'emploi. Pnaednt la durée du remplacement, il srea cvoreut par les donitipssois de la présente convention. Le rlcneaempemt définif ne pourra itieenvnr avant 6 mois.

L'employeur dreva ntieoifr à l'intéressé la nécessité dnas lquelale il se turvoe de le recameplr par lrette recommandée avec accusé de réception, en ttnnaet cmopte du préavis prévu par la cetoovinnn collective.

Les aeebcsns occasionnées par une mlaiæe prsofniseelolne ou un acenidct de tvraail ou de terajt rnonecu par la sécurité slacieo n'entraîneront pas une rprtuee du catonrt de taiavrll panendnt tuot le tepms où les indemnités journalières sroent versées par la sécurité sociale.

(1) Airtlce étendu suos réserve de l'application des arlcteis L. 122-14 et suivants, L. 122-9, R. 122-1 du cdoe du triaval et de la loi n° 78-49 du 19 jievavr 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 nemvrboe 1978, art. 1er).

Article 19 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Droit aux congés

Conformément aux dtsisiooipns légales, la durée aulennle des congés puor une période de référence complète est de 30 juros ouvrables, snot 2 juros et dmei oaulverbs par mios de tvairal eifcteff chez le même employeur.

Période de référence

Le caucll des dtiros à congés payés s'effectue sur une période de référence alnlat du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Par dérogation aux dsiostpions ci-dessus, conformément aux dptnoisios de l'article L. 3141-10 du cdoe du taiavrll un acorcd d'entreprise ou d'établissement puet fxier le début de la période de référence puor l'acquisition des congés un aurtæ juor que le 1er jiun.

Détermination du tarvail eiectff

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, aitout 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 compris 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 sont 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 présumé lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? de la durée de l'absence dans l'entreprise ;
- ? de l'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 pourra être prise en une ou plusieurs fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé à la règle de fractionnement à condition que les salariés qui justifient de circonstances 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 partiel 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 consécutifs et 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé partiel est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours consécutifs 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 accord de l'employeur ou convention collective applicable, 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 jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois les jours de congé partiel 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 au cours d'une année ou d'une partie de celle-ci, pendant la période applicable 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 reprendre 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 ouvrés 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 donnent lieu, au moment 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, unifié par suite de maladie, autre que maladie professionnelle et/ou accident du travail, prouvent sur leur demande bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé acquis s'ils avaient 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 qu'ils ont acquis pendant l'année précédente, 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 correspondante à 1 an de présence.

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

Article 20 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

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

- ? pour son mariage : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- ? pour la naissance d'un enfant : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- ? pour chaque naissance successive 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 événement 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 parent 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 Pcas du salarié	4 jours ouvrables sion 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage enfant	1 jour ouvrable sion 2 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
Mariage frère ou sœur	1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté
Naissance ou apouidn d'un enfant	3 jours ouvrables, non cumulables avec les congés maternité
Décès du conjoint, parent 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 naissance ;

? les articles L. 1225-62 et suivants du code du travail relatifs au congé de présence pluriannuelle ;

? 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 relatifs au congé de présence aidant.

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

Article 21 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

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 salarié 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 au gré de l'employeur, une fois à ceuli 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) Cessation de travail.

À l'expiration de son contrat de travail, un salarié de travail s'arrête au salarié ; le contrat de travail devra contenir les modalités 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 successifs occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

d) Indemnité de licenciement.

Le salarié licencié d'un contrat à durée indéterminée licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté et promu au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement, dont le montant est égal 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 montant à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus défavorable 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 d'indemnité de départ à la retraite.

Tout salarié justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur, qui n'avaient 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 formule 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 22 - Changement temporaire d'emploi

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

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 rapatriement 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 titulaire remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence. La prime d'ancienneté n'entrera toutefois pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du salarié remplacé.

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

Article 23 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 4 oct. 1983

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

Les employeurs doivent en conséquence adhérer à un service médical interne ou externe afin de satisfaire aux vœux d'embauche et de surveillance du personnel.

Ils doivent tenir le plus grand compte des obligations qui leur sont faites par les médecins internes ou externes afin de respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

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

A cet effet, l'employeur assure la formation et l'entretien des locaux confiés aux salariés.

Les principes fondamentaux relatifs à l'hygiène et la sécurité, et notamment à ce qu'en aucun cas les conditions de travail n'en puissent être détériorées ou insalubres.

Pour ce faire, ils conviennent d'échanger toutes les informations qui pourraient leur être utiles à ce sujet.

Article 24 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Les parties intéressées s'accordent sur l'intérêt de la formation professionnelle de tous au long de la vie des salariés des entreprises d'analyses médicales extrahospitalières.

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

Article 25 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Le taux de cotisation cotisant affectée au régime de retraite complémentaire du personnel non bénéficiaire du régime des cartes ne pourra être inférieur à 5 % du salaire brut, soit ACRRO 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 1^{er} octobre 1993, ce même taux de cotisation ne pourra être inférieur à 5,50 % du salaire brut, la répartition de la cotisation demeurant inchangée. Ce taux sera porté à 6 % à compter du 1^{er} octobre 1994. L'adoption de ces taux sera accompagnée d'une réaffectation des droits acquis par les salariés pour les services passés conformément à la réglementation ACRRO ; cette réglementation prévoit une réaffectation partielle à hauteur de 45 % pour les adhésions antérieures au 1^{er} janvier 1994.

Article 26 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 4 févr. 1997

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

- à l'annexe I pour les non-cadres ;

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

Article 26 bis - Régime de complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1° ? Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qu'elles résultent d'un accord conclu au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail ou d'un référendum ou d'une décision unilatérale adoptée(2) antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord sauf lorsqu'elles sont des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par l'ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

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

droit du salarié

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

2° ? Bénéficiaires du régime de santé de branche et de branche d'affiliation

A. ? Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de santé bénéficie obligatoirement à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit sa nature, des entreprises de branche médicale extra-hospitalières 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 de santé est maintenu selon les modalités et modalités fixées ci-après au D.

B. ? Des bénéficiaires d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime 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 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 certifiés par une assurance individuelle de santé. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- ? ? les salariés en contrat à durée déterminée, si la durée de la couverture d'adhésion obligatoire est inférieure à 3 mois et s'ils n'ont pas bénéficié d'une couverture individuelle et obligatoire ;
- ? 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 versements ;
- ? ? les salariés bénéficiant de la couverture complémentaire santé obligatoire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;
- ? ? les salariés bénéficiant de prestations servies, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant droit au titre d'un des dispositifs suivants :
- ? ? ? couverture collective et obligatoire ;
- ? ? ? régime local d'Alsace-Moselle ;
- ? ? ? régime complémentaire des IEG ;
- ? ? ? mutuelle de la fonction publique ;
- ? ? ? Madelin.

En tout état de cause, ces salariés ne peuvent se voir appliquer le régime de santé de branche dès qu'ils cessent de se voir appliquer l'une des dispositions visées aux articles précités et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de prouver 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 cotisations d'affiliation lui sont adressées et la cotisation salariale est alors précomptée sur le salaire de paye.

Bénéficiaire du « versement santé » dans les conditions fixées à l'article L. 911-7-1, I et II du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective de travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à quinze heures par semaine. Le montant du « versement santé » est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

C. ? Couverture collective à adhésion facultative des ayants-

Les salariés peuvent ainsi bénéficier de leur droit de santé du même niveau de branche qu'eux-mêmes par une adhésion individuelle et volontaire au régime de santé de branche cotisation spécifique à leur charge exclusive.

3° ? Particularités du régime de santé de branche

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

Au-delà des garanties de la base obligatoire, le salarié, les représentants de branche médicale extra-hospitaliers doivent améliorer les prestations de la base obligatoire en s'ajoutant à un niveau de garantie supérieur dénommé « option »

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

Les représentants de branche médicale extra-hospitaliers doivent :

? ? ? s'assurer de la validité d'une adhésion collective ; Dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié.

? ? ? s'assurer de la validité d'une adhésion individuelle obligatoire. Dans ce dernier cas, les représentants de branche médicale extra-hospitaliers doivent bénéficier de l'exonération plafonnée sur le montant de la cotisation et de l'existence d'un acte individuel de santé de l'un des membres visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite, simec, copie récapitulée aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Tableau des garanties(3)

Les représentants de branche médicale extra-hospitaliers doivent intervenir de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Paquet de mesures de soutien à la branche médicale » « Bitouilles de la branche médicale ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210041_0000_0003.pdf/BOCC

4° ? Répartitions des cotisations

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

En application du principe de faveur, chaque représentant de branche médicale doit déterminer une prise en charge pluriannuelle élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

Si le salarié demande à bénéficier en sus de sa garantie de santé obligatoire du niveau de garantie « option » assurée 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 tles que définis ci-avant au C, bénéficient du même niveau de garantie que lui (le niveau de cotisation des ayants droit est déterminé indépendamment de celui dont bénéficie le salarié). Les cotisations afférentes aux ayants droit sont à la charge exclusive du salarié.

5° ? Cas du régime de santé de branche médicale extra-hospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise santé au 1er janvier 2022

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

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

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

? la couverture d'entreprise doit être individuelle et obligatoire ;

? chaque salarié bénéficie, par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux cotisations de la branche ;

? le régime d'entreprise couvre pour les salariés des dépenses de santé financées par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;

? le régime d'entreprise couvre bien les dépenses du 6° ci-après notamment les cotisations et cotisations de suppléments des garanties santé y compris pour les anciens salariés.

6° ? Mécanisme et modalités de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche

D. ? Modalités 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 de branche 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 rejets d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que d'un revenu de remplacement à la charge de l'employeur.

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

Dans une telle hypothèse, le montant de la cotisation médicale extra-hospitaliers versée est 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 être maintenu dans les conditions 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 cotisations facultatives.

En cas de suspension du contrat de travail avec 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 calculée par le salarié en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser à l'organisme assureur.

E. ? Mécanisme de maintien 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 concernés par le maintien de la couverture de branche obligatoire et, le cas échéant, au titre de la couverture « optionnelle » sont ceux qui ont une cotisation de branche ou dans le cadre d'une cotisation facultative, bénéficient du maintien à titre gratuit c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation de ces cotisations en cas de suspension du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ou avant d'être pris en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale mentionné :

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 droit de travail ou, le cas échéant, des durées de travail 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 de la couverture est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été exercés chez le dernier employeur ;

3. Les garanties individuelles au bénéfice de l'ancien salarié sont prises en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié s'adresse 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 informe le maintien de ces garanties dans le contrat 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 cotisation facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

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

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

Ce maintien s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examen ou de constatation médicale au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une cotisation facultative 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 assurées du chef de l'assuré décédé.

Les garanties individuelles sont prises en compte par le salarié et éventuellement ses ayants-droit au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la date de la cessation du maintien temporaire des garanties visé ci-avant au E.

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

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

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, dès la date de cessation du contrat de travail, ou dès le 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 de maintien temporaire des garanties visé ci-avant au E ou du décès du salarié.

(1) L'article 26 bis est étendu sous réserve que le terme « facultative » soit entendu comme l'organisme assureur, l'organisme assureur, quelle que soit sa forme juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines risques, réservés aux organismes habilités à débiter des cotisations collectives de branche sociale. (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

(2) Les mots « ou d'une décision unilatérale adoptée » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les cotisations de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

(3) Les cotisations de branche sont étendues sous réserve du respect du caractère des cotisations responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, conformément à l'application des hénocais limités de facultative et des cotisations de vente. (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 27 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de roittsцерin aux avantages prtcleruiias 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 les laboratoires.

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

Article 28 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

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

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

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

Il est rappelé que pour pouvoir être étendus, les accords 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 déroulement 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 de l'article II, des articles 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 reconnaissance de l'existence 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 ;
? exécuter les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche des soins médicaux extra-hospitaliers.

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

En outre 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, notamment l'objet d'un vote par collège (collège ? salariés ?) et ne sont adoptés que si recensement dans chacun des deux collèges (? salariés ? et ? salariés ?) eells 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 présents dans le collège ? salariés ? 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 soins médicaux extra-hospitaliers, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

? d'un collège ? salariés ? composé de 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et d'un représentant de chacune d'entre elles ;

? d'un collège ? employeurs ? composé d'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 équivalent à celui du collège ? salariés ?.

Les organisations syndicales de salariés 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 coordonnées, et numéros de téléphone.

Tout changement de représentants est notifié par l'organisation syndicale concernée au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 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 ? composé de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et d'un représentant de chacune d'elles ;

? d'un collège ? employeurs ? composé d'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 équivalent 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 humaines de l'association de gestion des fonds de mutualité de la branche. Le secrétariat de la commission

pitaarire peemrtane de négociation et d'interprétation a natemnomt puor mssonis :

? d'assurer la réception et la trnioissasmn de l'ensemble des dotnucmes ernantt dnas le cmahp de compétence de la cmmssooiin piraitare patrneenme de négociation et d'interprétation, et d'informer les members de la cmioissmn de l'ensemble des csannceorreods ;

? d'envoyer les convocations, les oreds du jour, et de teastrmnrte tuos les domuencts utiles aux réunions de la csimmoosin pairriate pntrmaenee de négociation et d'interprétation ;

? la rédaction des procès-verbaux des réunions de la csommioisn pitairrae pnaetrneme de négociation et d'interprétation et luer tsinosimrsan aux mbemres de la comismoisn puor aiapptbroon lros de la réunion svutaine ;

? la préparation du ropapt aunnel d'activité visé à l'article L. 2232-9 du cdoe du tviaarl qui dreva être validé par la cmsismooiin piariatre prentaneme de négociation et d'interprétation anvat d'être trsimnas à l'autorité asdiritinvtmae compétente ;

? d'une manière générale, d'assurer le bon fntncoemnieont aidtrmasniitf de la csmiimoson priataire pernnntmeae de négociation et d'interprétation.

L'adresse ptlsoae de la cmsmiosoisn parritaie peanrenmte de négociation et d'interprétation est située au siège du sdiancvt des biotseilgos à l'adresse stuvaine : 11, rue de Fleurus, 75006 Paris, et son asrdee mial est la stanuive : labo. coovnlcl @ free. fr

28.4. Réunions de la cmisoosmin ptiararie pnmnretae de négociation et d'interprétation

La cmmsioisn pitrariae ptaenenrme de négociation et d'interprétation se réunit au mions qaurte fios par an.

Les réunions de la cmismisoosn prtriaiae pmeetnare de négociation et d'interprétation snot organisées par le secrétariat de la cosimsoimn qui arsesde par vioe électronique, suaf csnoinarctecs exceptionnelles, au moins 15 jorus cnraaeiles anavt la dtae de la réunion, les cnvonaocoits aux mbemres de la csimisoosmon ainsi que l'ordre du juror établi lros de la dernière réunion puor la suivante.

Les éventuels aojtus à l'ordre du juror dnvoiet être ircsitns epnltximeicet dnas l'ordre du juror et n'ont pas à être traités dnas le crdae des qotnsiues diverses.

Les dtuonmces de travail, s'ils ne snot pas envoyés aevc la ctocooivan et l'ordre du jour, puornot être adressés aux mrbmees de la comosimsin suaf cneacnitrsoos exceptionnelles, au mnios 8 jorus avant la dtae de la réunion.

En amnot de caqhue réunion plénière, les représentants des oaagtnnrsoiis sednacliys de salariés receounns représentatives au neviu de la bhcrane présents à ctete réunion ont la faculté d'organiser, ebsemnle ou séparément, une réunion préparatoire, accolée si psboilse à la dtae de la réunion plénière.

Les représentants des ogisontainras sdiynlceas d'employeurs représentatives au neaviu de la bhcrane ont la faculté de farie de même.

28.5. Ssaniie de la comsioisomn pirriaate pnmnetaree de négociation et d'interprétation d'une décision d'interprétation

Comme précité, la cmosiosmin piitarrae pnermnetae de négociation et d'interprétation puet rnerde un aivs à la dannede d'une jrctiuioidn sur l'interprétation d'une cnitnveoon ou d'un acorcd ciletoclif ; elle est siasie dnas ce cas dnas les ciiotnods prévues à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Par ailleurs, la ciissmooon partriaiae pmetnarene de négociation et d'interprétation puet également, à la danmdee d'une oastinraigon sayinclde représentative au naeviu de la branche, slairaale ou patronale, rendre un aivs sur l'interprétation d'un acorcd celtcolif ou d'une dsspiootiin de la cvenootin ciotcllvee ninataole des loarteoraibs de bioogile médicale extra-hospitaliers ou de ses aatenvns et annexes.

Dans ce denirer cas, la ssanie de la cmsiooisn prtriaiae pnaemtene de négociation et d'interprétation est réalisée par ltetre recommandée aevc demdane d'avis de réception, adressée au secrétariat de la cimsomison ou par la vioe électronique à l'adresse mial de la ciosimmsn précisée ci-dessus.

La dtae de la sasniie de la cmsiooisn prtriaiae pmetnare de négociation et d'interprétation est clele d'accusé de réception par le secrétariat de sa saisine.

La sisnaie diot esopexr les diniipotss settjues à interprétation, l'ensemble des éléments fanisat qu'il y a une difficulté d'interprétation et l'interprétation proposée de façon argumentée.

Le secrétariat de la coosimimsn croevnse l'original de la snaisie de la cmmsioisn lqurose celle-ci lui a été adressée par recommandé aevc accusé de réception et en tmsaenrt dnas tuos les cas une copie, par la vioe électronique, à cauhqe ppctainait de la cmomisoosn dnas un délai de 8 juors à cotmepre de la siinsae de la commission.

La comimossin piatriraie prnmnetae de négociation et d'interprétation se réunit dnas un délai maxuimm de 2 mios à cpotemr de sa saisine, les caoinvctnoos à la réunion étant adressées par le secrétariat de la cmsioismon aux mbemres de celle-ci par la vioe électronique ; l'envoi des cnovntaocois diot être réalisé au moins 10 jorus avant la dtae de la réunion.

Le secrétariat de la comssoisn prartaiae pnaemrte de négociation et d'interprétation est assuré comme indiqué à l'article 28.4 ci-dessus.

La ciosmmioisn dnas son rôle d'interprétation se réunit et ne délibère veablaenlt que si les 3/4 au moins des mmbres snot présents dnas cuhacn des collègues, ? eopemlyurs ? et ? salariés ?.

L'avis de la ciimososmn spspuoe puor être adopté qu'il ruilecele l'unanimité en nmrboe des ostrnangoaiis syncldieas de salariés reocnunes représentatives au neviu de la bhcrane présentes à la réunion et l'unanimité en nrbmoe des onioaianstrgs saldnceyis d'employeurs représentatives au neviu de la brhcane présentes à la réunion.

Sur décision de la ciissmooon psire dnas les mêmes cntiondios d'unanimité, l'avis d'interprétation puora faire l'objet d'un aeanvnt à la cnvoeotinn collective, suos réserve de repmilr les cdotinions de validité des arccdos celficotls prévues par les dtisiponsios légales.

À défaut d'avis exprimé, dnas les cindiontos ci-dessus définies, un procès-verbal cnsaonattt la poisoitn de cunahce des osagintrantois scdleyanis paciairptnt à la cosisimomn est établi.

28.6. Tasrisnmsoin des adoccrs d'entreprise à la coimoissmn prtriaiae pmeetarne de négociation et d'interprétation

En atpailoicn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les errpnseetis de la bcranche dvenoit ttnemsarrrte à la coisommsin prtriaiae pnarenetme de négociation et d'interprétation de la bnchare leurs cnieonnotvs et acorcds d'entreprise cotoamprnt des dssoniptiios reateilvs à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, aux rpeos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et aterus congés, au cotmpe épargne-temps et au tvaairl de nuit.

Plus largement, la coismoisn patriariae petemnnrae de négociation et d'interprétation est driieasattne des acorcds cficellots cnolucs par les lrreabtoioas de blogioie médicale extra-hospitaliers qui dnoivet les lui transmettre.

Ces toasrsmnsinis snot effectuées par vioe numérique à l'adresse précitée du secrétariat de la commioisn ou par vioe poaltse par la ptarie snraaitge la puls dnltigiee qui ifrnnmeoa les aeturs saegiatrnis de cette transmission.

Les cnoivetnons et adccors snot tnarsims à la cmosiosmin après sspiresopun par la ptarie srtgiiane la puls dienilgte des nmos et prénoms des négociateurs et des sigitanears de la coieotnvn ou l'accord transmis.

La ciosomsmin piatarrie pnmerntee de négociation et d'interprétation, par l'intermédiaire de son secrétariat, accse réception des cniotnvones et accrods trnsaims et en tsnmreat un epamxerlie par la vioe électronique à chacun de ses membres.

Les accusés de réception ne préjugent en rein de la conformité de la validité de ces ctoonnnnevis et arccdos d'entreprise au raged des dpoissntois légales et réglementaires.

Un bialn qtanituatif et qatiualtf de la négociation clloeivtce d'entreprise est établi almeneulnnet par la cioimsmson pitiraare ptmneraene de négociation et d'interprétation au rgraed nnaommtet de sa misoisn d'observatoire de la branche.

Article 29 - Commission nationale paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

Il est constitué une cismsmioon ptiairrae nnatolaie de conciliation. Son rôle est de dnnoer un aivs sur les difficultés cleivlcetos d'application de la présente convention.

La cmosmosiin est composée de duex représentants trauteils et d'un suppléant de cnuhcae des oarsngiaontis scldenaiys signataires, et d'un nrmbœ égal de représentants, taeiutlirs et suppléants, employeurs. Les uns et les auters snot désignés par luer organisation, et pruoont être révoqués par elle à tuot mnemot ; néanmoins, suaf cas de focre majeure, anuce révoation ne puorra itrnnveier etrne le mmenot où la cmmoiossin arua été ssiiae d'un désaccord, et culei où elle rndera son avis, le différend dvenat être sviui depuis la ssiaine jusqu'à l'avis par les mêmes commissaires.

En ce qui ceconrne les cofnilt collectifs, et puor anutat qu'il s'agisse de l'application de la présente convention, la cmimisoosn siiae par une des preitas concernées exraniema dnas les mliueerls délais les cnonoiitds de résolution des problèmes posés. Les stcynadis naouintax sritnaegais s'engagent à ne pvequoor aucune meure de futremere du lrbtiraoœ ou de cossiaen du tvraial aavnt la fin de la procédure de conciliation. Ctete procédure de caciitnoilon ne srea engagée que si le cnlioft n'a pu être réglé au naeviu local.

Article 30 - Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Bein que non liées par l'accord ntnoiaal iereosonnneprfil du 10 février 1969 modifié, les oiagoasnrtis silyecdans sgeraitinas ont covnenu d'instituer une cimosismon paiairre niaolnate de l'emploi.

La csmiosomin pirariate nitanoale de l'emploi est composée d'un collège salariés crpnnoeat 2 représentants tiarutlès et 1 suppléant de cuqahè ognsaaitrion scnalidye représentative sur le paln nntiaol au snes du cdoe du tairval et d'un collège erlyuepoms ceamrnpont un nmrboe égal de délégués à cluei du collège salariés.

Dnas cqhuæe collège, les représentants snot désignés puor une durée de 2 ans et luer mdnaat est robaeelluvne snas laitmtion de durée.

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

Les représentants teuairitls désignés au collège salariés dineovt être cisohis prami les salariés des lotarbioaers d'analyses médicales extra-hospitaliers, en ececirxe ou à la retraite, ou damreuends d'emploi de la branche.

La présidence de la cimsmoisson est assurée atvlennareemitt par un mrebmè du collège salariés et un mberme du collège employeur, désigné par son collège.

Il en est de même puor la vice-présidence, étant précisé que

lsroque le président apinaretpt au collège employeurs, le vice-président anipaerptt au collège salarié et inversement.

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

Le président préside les réunions, arsuse lreus teunes et peut, le cas échéant, être amené à exécuter les tâches qui lui saeientr demandées par la commission.

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

La cososmiimn pratariee nlnoaitee puor l'emploi a une msiosin de conseil, d'appui et de vielle auprès de la csmimsioon mtixe ptaiairre de la brnahce en matière d'emploi et de foormitan professionnelle. Elle :

- aursse un rôle d'information réciproque des oangsinoarits sceidlynas sur la soattuini de l'emploi dnas la bcanrhe des ltraobiaeros d'analyses médicales extra-hospitaliers ;

- étudie la satitouin de l'emploi dnas la branche, son évolution au cours des mios précédents et ses pserptcieevs d'évolution en trmees qnaittfutias et qualitatifs, aisini que luer innccdie en teemrs de fooaimrtn et de qualification, en s'appuyant neatommt sur les tvuraax de l'observatoire ptorpecif des métiers et des quoaaitlncifs dnas les psneifosros libérales ;

- diot être informée des peojrts de lteenenmicics cilcefltos puor mtiof économique ccennaonrt au mions 10 salariés dnas une même période de 30 juors ;

- étudie les bnsioes de fioromtan dnas la bahcnre et luer évolution ;

- ptirpiace à l'étude des mnyeos de formation, de pfnineteomcerent et de réadaptation professionnels, enaixstt puor les différents nvuaieix de qicatuoflain ;

- siut l'application des accrdos cnlocus à l'issue de la négociation tilaennre de bhancre sur les objectifs, les priorités et les myneos de la frmtaoion plnnifsoeserloe ;

- assure les minsioss en matière de fatimroon qui lui snot dévolues par l'accord riatlf à la foraimton peonreolslnfise tuot au lnog de la vie au sien des laoirotaebers d'analyses médicales extra-hospitaliers et dnas ce cdrae noatmmnt :

- définit la ltise des aiontcs et pcuilbs prtoiaiierrs puor la msie en oervue du ctonrat de prneanoiafosiolisstn ;

- rédige et prospoe à la cimmosoion mitxe patairrie de la bahrnce des référentiels et/ou des CQP, utlies à la bcnhrae ;

- définit la ltise des qtnfaioicliuas psieelfnlsonreos puor leeelluqss la durée du crtnoat de pirofssnaontislaieon puot être portée jusqu'à 24 mois, anisi que cllee puor lsteqeules la durée des atoincs d'évaluation et d'accompagnement asniit que les eenseinnmtges généraux pisslrnoofnees et touignqhoclees pveunt être portés au-delà de 25 %, en derhos de celles prévues par les ptnriaereas scioux ;

- définit et réexamine périodiquement les qanialtuiofics ou les antiocs et puilcbs prreitaoris puor la msie en ovreue de la période de pisoliooaiartnefnssn ;

- définit les ancoits prtiriraeios éligibles au tirte du dorit idviudeinl à la fomatiron ;

- fxie chaque année à l'observatoire ppeticrosf des métiers et des qciaitluafnos des peorfsnisos libérales les orientations, les priorités d'études et d'analyses ;

- fiat le blian de l'application des dopsonitisis rlviteaes aux crnaotts et aux périodes de poeosonfiraiailsnstn et forme, le cas échéant, des rdecotiaonamms vsinat à améliorer cttee apoaipcilin ;

- définit les priorités en matière de congés inlivieduds de froatmin et en iomnrfe les osmegrains de giotesn des congés iuundvidles de fitramoon ;

- se fiat ceuouinmmqr par les iitnuttonss de la profession, noantment csaie de retraite, école, tuos les éléments stsqueuittas de la branche.

Le secrétariat de la csiimssonon piartriae est assuré par le collège employeur.

La cmisomoisn piatrrae noltainae de l'emploi se réunit au mions 1 fios par an, et autant de fios que nécessaire à la danmede d'au monis duex oaaainrniogtss syndicales, une dnas cquahe collège, adressée par lertte recommandée aevc accusé de réception au président.

Dnas ce cas le président en ifrmnoe aussitôt le secrétariat.

Les coinaotcnvos snot adressées par le secrétariat au mions 1 mios avnat la dtae de la réunion aevc l'ordre du juor défini par la csmsmoiiion elle-même lros de la précédente réunion.

L'ordre du juor puet être complété par des quinsoets émanant de la majorité des memrbes d'un collège, lseluelqes snot communiquées par l'intermédiaire du secrétariat au puls trad 15 jrous aanvt la réunion.

En cas de réunion à la dmndae d'au minos duex ooiasanirngts syndicales, comme évoqué ci-dessus, la ctoinaoovcn diot être adressée dnas les 15 jrous de la réception de la ltrete recommandée aevc accusé de réception adressée au président, accompagnée de la litse des qionutses miovtant ctete réunion.

La csmiimssonon doit, dnas ce cas, se réunir dnas un délai maiaxli de 6 siaeenms à cepmtor de cttee date.

La cissmmooiin se réunit et ne délibère vmebnlaelat que si la moitié au moins des mebemrs snot présents dnas le collège eeluyormps et de même dnas le collège salariés.

Les décisions de la ciiososmmn fnot l'objet d'un vtoe par collège ; les décisions ne snot adoptées que, si rsmevpecinetet dnas chacun des duex collèges, eells ont riclleuei la majorité des viox des meermbs présents.

Les ctmoeps rduens des réunions fnot l'objet d'un procès-verbal rédigé dnas le mios qui siut la réunion et snot adressés par le secrétaire à l'ensemble des mmebers de la commission.

Les remarques, deaednms de mtneiadoofcis du procès-verbal d'une réunion dvoinet impérativement être présentées au début de la réunion stauvie avnat son aootdpin définitive.

Article 31 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

Le texte de la présente cotvoinnen srea déposé au grffee du trubanil d'instance de Pairs conformément à l'article L. 132-8

du cdoe du travail.

Article 32 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

Conformément aux acirltes L. 132-9 et siuvtans du cdoe du travail, toute oaistoaingrn siclanyde ou tuot emuoylepr qui n'est pas patrie à la présente cvoinntoen pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion srea vlabale à partir du juor qui svuira culei de la ncatfoiitoin de l'adhésion au grffee du turbinal d'instance où le dépôt de la coivnetnon arua été effectué.

Demande d'extension

Article 33

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

Conformément aux dintsoipoisis des aiclerts L. 133-1 et L. 133-2 du cdoe du travail, la présente cnieoonvtn cvoiltlece et ses antvenas snroet smuios au ministère du tiaarvl puor que luers dootispiisns soeint reeduns oittrabeoligs puor tuos les eeopumryls et terrvualils des lbaretriaos d'analyses médicales extra-hospitaliers du tetriiorre métropolitain.

Article 33

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 1996

Conformément aux dsstooiniips des alcrties L. 133-1 et L. 133-2 du cdoe du travail, la présente cienvntoon cvilolctee et ses ananetvs fnot atenqotamumueit l'objet d'une ddnmeae d'extension au ministère du taiavr l aifn que ses diiosostpns seiont reundes oerbgatoliis puor tuos les emryeoplus et salariés des laitoaroebrs d'analyses médicales extra-hospitaliers du teirorrite français.

Article 34 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

A la dtae d'entrée en veuugir de la présente convention, la covnnteion clvicolete du 7 mras 1958 perrdna fin. Il est précisé que les diiioonstspns qu'elle cenotiant ne ctonsteinut pas des agatanevs auicqs au snes de l'article 27.

Les priates cacnetoarttns vneiellrot à la stircte ooaibtevrsn par leurs adhérents des dipsnoistios ci-dessus, et pdonrenrt toute msruée puor en aruessr le rpecset intégral.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I issue de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La CGT-FO pcrihaame ; La FINC CGT ; La FSS CTFC ; La FFSAS CFE-CGC,

Avenant du 23 avril 2012

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'annexe I « Régime de prévoyance au 1er janvier 1997 (non-cadres) » de la convention collective nationale des plombiers de biloogie médicale extra-hospitaliers est abrogée dans ses parties A, B, C, D, E et F et est remplacée par une nouvelle I « Régime de prévoyance des non-cadres » parties A, B, C, D, E, F et J, dans les termes ci-après :

Article 1er - Modification de l'ensemble des dispositions de l'annexe I « Régime de prévoyance au 1er janvier 1997 (non-cadres) »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'annexe I est désormais rédigée comme suit : voir annexe I

Article 2 - Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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.

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant est en vigueur le 1er janvier 2013 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnelle et territoriale de la convention collective nationale des plombiers de biloogie médicale. Il est établi en nombre 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 conclue dans le cadre de l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, dans la mesure où 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

Article - A. Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

La commission paritaire nationale des plombiers de biloogie 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 relevant du champ d'application professionnelle et territoriale de la convention ;

- et afin de s'assurer que l'organisme assureur qu'elle désignera fournira aux assurés de la branche et à l'ensemble des 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 assurés adhérents et à leurs salariés ;
- sa capacité à assurer tous les salariés non cadres des entreprises, indépendamment du risque à couvrir ;
- le caractère uniforme du tirage dans la 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 travail pendant 3 ans consécutifs ;

- les frais de gestion ;
- le paiement pendant une certaine période de prestations, indépendamment du paiement des cotisations deus en cas de rupture du contrat de travail ;

- l'étendue de la couverture accordée qui n'est pas pénalisante au moment des cotisations versées ;
- la participation des assurés aux excédents financiers ;

- la qualité des contrats d'assurance proposés aux assurés de la branche au regard d'exigences demandées par les assurés ;

- la qualité des infractions et déclarations faites aux assurés adhérents, salariés et anciens salariés ;

- la qualité des moyens mis en œuvre pour l'adhésion des assurés de la branche ;

- la qualité des services 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 plombiers de biloogie médicale a publié un avis d'appel public à la concurrence à compter du 23 septembre 2011 pendant 3 semaines dans une publication officielle du site de l'assureur des entreprises d'assurance, " L'argus de l'assurance " ;

- les candidats ont été sélectionnés, dans la mesure où la négociation qualifiée 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 expérience professionnelle ;

- solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;

- expérience du candidat en matière d'assurance collective ;

- réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

La commission paritaire nationale des plombiers de biloogie 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 effectuer 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 observations individuelles des candidats du présent avenant.

Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux récapitulatifs 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 expert indépendant et d'un avocat.

Pour conclure des négociations avec le candidat désigné à la 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 peut être amendée, le cas échéant, par chaque organisme syndical, après argumentation, dans une limite prédéfinie, une note finale a été établie pour chaque

candidat.
C'est dans ce cadre que le présent avenant destiné à améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés est négocié.

Article - B. Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des entreprises relevant du champ d'application prioritaire et tripartite de la convention collective anetpanapt 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.

Article - C. Garanties de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

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 base susmentionné 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 montant annuel de base)
Décès	
Décès de base.-Invalidité absolue et définitive	
En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en faveur de la famille.	
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans épouse ou partenaire de fait	130 % TA et TB
Marié ou pacsé	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec épouse ou partenaire de fait	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par enfant à charge (1)	50 % TA et TB
Décès anticipé	
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 par conséquent 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, versé 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 modalité s'ajoute au capital complémentaire à la condition de mariage " 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 s'applique à la liberté d'entreprendre 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 réservés 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 sens de l'accord collectif et aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivantes du code du travail.

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

Article - D. Cotisations du régime de prévoyance et répartition

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage de la base de cotisation limitée à la tranche A et à la tranche B et au maximum fixé à 2 %.

Le montant de la cotisation est à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

(En pourcentage.)

Garantie	COTISATION	
	TA	TB
Décès		
Décès de base	0,30	0,30
Invalidité absolue et définitive		
Décès anticipé		
Incapacité de travail		

(y ciorpms minetaïn de siaalre en aopaciltpin des dinoptsiioss de l'article L. 1226-1 du cdoe du tarival à hteuuar de 0,55 % puor la TA et 0,55 % puor la TB à la cgrhae de l'entreprise)	1,36	1,35
Invalidité	0,34	0,34
Maternité	-	0,01
????? Ttaol	2	2

Les tuax de ciosittnoas snot maintenus pdnanet 3 ans à cmtoper de la dtae d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constantes.

Article - E. Mutualisation du régime

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

1. Désignation de l'assureur (1)

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcoaie et au rrgaed des ojifbects visés en préambule (A), les paeitrs au présent avnaet ont désigné, en qualité d'organisme aresusur de l'ensemble des graetains du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de guorpe Manroy (IPGM), intioisuttñ de prévoyance agréée régie par le cdoe de la sécurité sociale, dnnot le siège sioal est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les pteeriraans saucoix sirtiagaens devront, dnas un délai qui ne pruroa excéder 5 ans à ctmeop de la dtae d'entrée en vugueir du présent avenant, réexaminer le cihox de l'organisme asresusur désigné. Puor ce faire, la csomoiimsn ptiaraie ntioialae se réunira régulièrement et au puls trad 6 mios anvat l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une aylanse comparative.

Il est cnevonu qu'un ou puilurses ogsiaenrms geinesanritos pornruot être sollicités puor la gotesin de tuot ou ptraie du régime ctninnnoeveol dnas le cadre de prooolcte de délégation de gtiseon à ienitevrrr aevc l'organisme auuessrr désigné.

2. Adhésion des etseenrpirs : csuale de magroïtin oioglatbire (2)

A cemtpor de la dtae d'entrée en vieugur du présent avnanet :

-l'adhésion des estnieperrs rvenlaet du camhp d'application de la cvioeotnnn colvticele nanloatie des lrotroabeais de bgliiooe médicale, aisni que cleles qui y ont adhéré ;

-et l'affiliation des salariés non cdraes de ces entreprises, auprès de l'organisme auesursr désigné au piont E. 1, ont un caractère obligatoire.

A ctete fin, les etinrserseps snot teenus de régulariser antemiidanirvsmett luer adhésion auprès de l'organisme aessruur désigné au piont E. 1, en rtaornneut le butlelin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces diosptiionss s'appliquent y cmipors puor les lrobaeaitors anyat suoirkst un catnort de prévoyance complémentaire au bénéfice de lreus salariés non cdaers auprès d'un artue osamgnrie aursuser gleus que seinot les nauieyx et cnidooitns de gaaenrits par rrapoapt à cleles définies par le présent avenant. L'adhésion de ces esinpreets diot penrrde effet, au puls tard, à la dtae d'échéance de luer cnroatt d'assurance en curos qui siut l'entrée en vguier du présent avenant.

3. Sriistnes en corus à la dtae de la résiliation puor cmeenganht d'organisme aersruur

Dans le cas où un aussuerr curove déjà les sisernits intervenus, solen les distnpiioss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie " loi Eivn " complétée par la loi du 17 julielt 2001 :

-cet oasrmgine retse rbvldeae des ptoitarens deus ou en cuors de svcrie à luer neiavu attenit à la dtae de résiliation du cnaotr d'assurance ;

-le cghmeaennt d'assureur est par ppniirce snas efeft sur la pirse en cgrae par l'assureur résilié des prsoniteats à naître, par eplxeme au ttrie du mentaiïn de la gatairne décès, loruqse le salarié perçoit ou oruve doit à des ptesritnaos liées à une incapacité de tarval ou une invalidité indemnisée par ce

précédent omgsiarne d'assurance.

Parallèlement, aïfn de preetmtre aux errstneipes de se cermonofr aux dtoospiiniss de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sclcoaie et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurancedésigné (3) au piont E. 1 prend en charge, dnas la mersue où la putuisore de la roavaeisolirtn n'est pas gitrnaae par le précédent ogaismrne aesusurr :

-la prtuiiose de la ravslorotieain des pnteaotris en cruos de sicvree ;

-la reoroiaasvtiln des bseas de clcaul des pinatstroes rteavlies à la ceuturrvoe du riusqe décès.

Cette psrie en crahge iernnveitt à la pirse d'effet de l'adhésion de l'entreprise au carnott de l'assureurdésigné (4) au piont E. 1 ci-dessus, suos réserve de lui présenter la liste détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme asuuresrdésigné (5) au piont E. 1 prdena en chgrae également l'intégralité des paointertss en cours de service, au juor de l'adhésion de l'entreprise au contrat, à cdiitoonn :

-que l'entreprise lui cmimoqunue un état détaillé des bénéficiaires (11) ;

-que le précédent ormaingse aessruur lui transfère le mnoantñ des pivoinosrs csatodenreropns ecmeivtenefft constituées à la dtae de résiliation du crtaont de l'entreprise, en altpaiocin des aitrices 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;

-et suos réserve que liedt mnanott siot cmoonrfe aux règles de pnoeisiemvnrnot et dnoc accepté par l'organisme auesurdésigné (6) au piont E. 1 ci-dessus.

Dans tuos les cas, puor les eritneerpss qui vnot rdieornje l'organisme assuurdésigné (7) au piont E. 1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ancïn assureur, en acptiapoln de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie " loi Eivn ", et des éventuelles évolutions qui saneerit iuteevrnens d'ici à la dtae de piipcrne d'adhésion obligatoire, srea financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme asesurdésigné (8) au piont E. 1.

4. Cngeaemhnt d'organisme asuerusr désigné

En cas de cnhgmaneet d'organisme aesuursrdésigné (9), décidé par les pearirntaes sociaux, les reetns en cours de srivcee à la dtae de cghanenmet d'organisme auesursr seonrt psreis en cghrae par l'organisme résilié au neivau atniett à cette même date.

Le novuel assreurdésigné (10) arua à sa crahge la rsraaetloiovn de ces reetns prévues ctmeeluotlenrcat à cetopmr de la dtae de rsepie du risque.

Les gaanrteis décès sornet également mneaitnes au prioft des bénéficiaires de reents d'incapacité de tarval ou d'invalidité lros de la résiliation du cotanrt d'assurance au neiavu atteint, étant précisé que la rosaoilvtiraen des besas de clcaul des potrteiasns décès dvera être psrie en chgrae par le nuevol ormingase assureur.

Par ailleurs, les ainnces salariés bénéficiaires du dptiisoisf de portabilité snot affiliés dnas les mêmes cdnotniios que les salariés en activité auprès du nvoeul assureur, étant précisé que les peoiatsrnts en cours snot meentuanis par le précédent oaignsme arsseur par aïoltappcin des aïrlctes 7 et 7-1 de la loi Evin.

(1) Pniot exclu de l'extension en tnat qu'il ceoreinvntt à la liberté caeutllcortne et à la liberté d'entreprendre tlees qu'interprétées par le Csoiñl Couoniintesntl dnas la décision n° 2013-672 du 13 jün 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Point exclu de l'extension en tnat qu'il cetrvoient à la liberté clnearotuctle et à la liberté d'entreprendre tlees qu'interprétées par le Cesinol Ciennnutotisol dnas la décision n° 2013-672 du 13 jün 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) Temre exlcu de l'extension en tnat qu'il ceoinentrvt à la liberté clreuanottlce et à la liberté d'entreprendre tlees qu'interprétées par le Cinsol Ceiusotnitntol dnas la décision n° 2013-672 du 13 jün 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(4) Tmree exclu de l'extension en tnat qu'il cnneveoritt à la liberté

cnratetluloe et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Coesnil Cttnosnineoiutl dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(5) Temre elcxu de l'extension en tnat qu'il cireenovnt à la liberté ctrolltaneuce et à la liberté d'entreprendre tlees qu'interprétées par le Conisel Ciotntstunoniel dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(6) Treme elcxu de l'extension en tnat qu'il cetovnrneit à la liberté cflrutealcnoe et à la liberté d'entreprendre tleels qu'interprétées par le Cnisoel Cintuniotenotsl dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(7) Tmere ecxlu de l'extension en tnat qu'il cinveenotrt à la liberté cnatlcerlutoe et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Cnisoel Ciotnnisttuenol dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(8) Treme elcxu de l'extension en tnat qu'il crteinoevnt à la liberté cfltceolnarue et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Cisoenl Centiinotunosl dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(9) Terme elcxu de l'extension en tnat qu'il ctvennoriet à la liberté cullnarcottee et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Coenisl Cotnnesiioitunl dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(10) Terme ecxlu de l'extension en tnat qu'il citverneot à la liberté ctraoltculnee et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Ceinsol Csieonottuninl dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(11) Mtos eclxus de l'extension comme étant ciaonters à l'article L. 2221-1 du cdoe du taraivl aux trmees dqueul l'objet des cnonoetvins et aodcrs clietolcfs est la détermination des reolnatis cvoeiltelcs etnre eupryoelms et salariés, nnmoamt en ce qui crnenoc les gaitanres soealics des salariés.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

Article - F. Communication et information

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Conformément aux dsioiintpss de l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme aeusrsrdésigné (1) rtreemta à cauhge eripnertse adhérente une ncoite d'information qui définit les garanties, lerus modalités d'entrée en vigueur, les formalités à acmiclopr en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de lotmiaitin de ganriate ansii que les délais de prescription (3).

Les ptireaerans suacoix rnanleelpt que les eteeniprsrs adhérentes seront tueens de rtrmetee un eimplaxere de ctete ncoite à cauhge salarié étant précisé que la rédaction de cette niocte d'information ibocmne à l'organisme arsueusrdésigné (2).

(1) Treme elcxu de l'extension en tnat qu'il cnoteenvrit à la liberté cultortaclene et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Ceinsol Cisonontuentil dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) Treme elcxu de l'extension en tnat qu'il cnretevont à la liberté cctanluroltee et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Cesionl Ceunittontontil dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) Teerms elcxus de l'extension cmmoe étant ciatreronx aux dinoiipstis des alterics L. 911-1 du cdoe de la sécurité siolcae aux temers deselluges les cueasls d'exclusions, de nullité, de déchéances et de ltiiaoitmns de gnretaais de prévoyance dvoient

être définies au sien de l'accord cclieltof et aux disosintipos de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

Article - G. Comptes de résultat

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les coptems de résultat du régime sernot établis par l'organisme aeusrsrdésigné (1), en ataiocpilpn des dsiiionposts prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces ceompts snroet tmnirass au comité de gestion, visé au piont H, au puls trad le 31 août saniuvt l'exercice clos.

(1) Tmere ecxlu de l'extension en tnat qu'il ctionvneert à la liberté curalentlcoe et à la liberté d'entreprendre tlees qu'interprétées par le Cneoisl Cneunoisttontil dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

Article - H. Comité de gestion

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Il est créé un comité de geotisn anyat puor obejt le sivui du régime cenvennitoonl de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des onioniartgass siyaedclns seatgrianis de la ctonenivon cellvitcoe des lbaiooterras de booiigle médicale extra-hospitaliers, ou y aaynt adhére. Ses atbrtionutis et ses modalités de fonncoeemniintt snot précisées dnas un règlement intérieur.

Article - I. Portabilité des droits de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

1. Généralités

En cas de rtruupe ou de ctiseason du cratont de tviraal non consécutive à une faute lourde, ovunart diort à prise en chgare de l'assurance chômage, l'ex-salarié cresnvoe le bénéfice de l'ensemble des gaetinars des cvruerotues complémentaires appliquées dnas son anecnine entreprise, panend sa période de chômage et puor une durée égale à cllee de son denierr cnoratt de travail, appréciée par mios entiers, dnas la litime de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du mtineain de ces gaartneis est subordonné à la cioinodtn que les drotis à cvorreute complémentaire aneit été oteuvrs cehz le dneerir employeur.

2. Msie en ?uvre et déroulement de la portabilité

L'employeur diot ifernomr le salarié dnnt le ctarnot est rompu du dopistisif de miatinen des girtaneas dnnt il bénéficiait en tnat que salarié.

L'ex-salarié diot firnuor à l'ancien elpyuomer la jutiasiocftn de sa prise en chgrae par l'assurance chômage et l'informer de la cstisoean du veesernmt des aollcntaios du régime d'assurance chômage lquosre clele ci initnveert au corus de la période de mtineain prévue au preeimr ppaaraghe ci-dessus. Le mitaenin des gneraaits csece :

- à la dtae de cotessain du vsmeneret des aoiaonlltcs payées par le régime d'assurance chômage lusqore celle-ci ievnrietnt au crous de la période de mitaian prévue ci-dessus ;
- à la dtae de rpeise d'une activité plesennoriosfle par le bénéficiaire ;
- à la dtae d'effet de la ratierte sécurité sclioae ;
- à l'issue de la durée de mitnaien à llquaele le bénéficiaire a droit, et ce dnas la liitme de 9 mios ;
- à la dtae de résiliation de l'adhésion de l'entreprise au cnortat d'assurance.

La ssnsoeuipn des aiotancolls chômage, puor cusae de maailde

ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La présente est couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son aneance respectivement pour tout système de retraite pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le système se poursuit au-delà de la période.

Le salarié a la possibilité de reconstruire au moment 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 de son contrat de travail.

3. Transmission de base du moment des garanties de prévoyance

Le moment de base s'entend au sens des prestations des salariés survenant pendant la période de portabilité des garanties de prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois précédant l'activité ou reconstituées 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 d'incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précises au point C du présent annexe 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 versées par la garantie d'incapacité de travail temporaire ne peuvent constituer 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. Transmission de la période de portabilité

Le moment de base de la période de portabilité est l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent annexe, d'une convention intégrée à la convention dans les conditions de l'assureur pour les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent 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 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.

Article - J. Suspension et cessation des garanties et contrôle médical

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

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 montant de salaire.

Le salarié doit la suspension du contrat de travail à une 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 application 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 salariés sont susceptibles de plein droit la rémunération ou l'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 sien 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 doit 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 cessation de l'activité des garanties, tel que défini ci-dessus ;
- en cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective des pharmaciens 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 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 perd le bénéfice des prestations pendant la période postérieure à la visite.

(1) *Toute clause de l'extension en tant qu'il s'agit de la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil d'Etat dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) *Toute clause de l'extension en tant qu'il s'agit de la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil d'Etat 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 informé dans un délai de trois mois suivant la reprise », c'est-à-dire 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)

L'indemnité de départ prévue à la présente annexe est 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

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 en date du 5 avr. 2014

Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

Si 2 inférieur ou égal à T < 3	R = 0,2 mios
Si 3 inférieur ou égal à T < 4	R = 0,3 mios
Si 4 inférieur ou égal à T < 5	R = 0,4 mios
Si 5 inférieur ou égal à T < 10	R = 1 mios
Si 10 inférieur ou égal à T < 15	R = 1,5 mios

Si 15 inférieur ou égal à T < 20	R = 2 mios
Si 20 inférieur ou égal à T < 25	R = 2,5 mios
Si 25 inférieur ou égal à T < 30	R = 3 mios
Si 30 inférieur ou égal à T < 35	R = 3,5 mios
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

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1978

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 mars 2008

Les salaires minima hiérarchiques sont établis en fonction de la classification 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 exclusivement de donner des soins courants aux animaux, de procéder à la stérilisation, ou à ces tâches similaires :	
- 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, à la tenue des dossiers médicaux et de procéder à l'encaissement des honoraires, ou à l'une de ces tâches similaires :	
- 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, des notes 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 concourant à la maîtrise du laboratoire, s'occupent de l'entretien 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 tâches nécessaires à l'exécution complète des examens de routine dans les différents 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 qualification 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, quelque en soit le niveau, dans la ou les disciplines où	
(1) Classification 280 modifiée par accord d'interprétation du 11 février 1993.	
il est affecté. Il est affecté également à 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 les opérations et gère 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 obtenu après une certaine ancienneté, s'apprécie en fonction de la durée de la pratique professionnelle à ce coefficient dans un ou plusieurs laboratoires.	
Personnel titulaire d'un diplôme ⁽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 dnas l'échelon précédent	240
(1) Les moionadicifts isuses de l'accord du 20 mras 2008 snot étendues suos réserve de l'application des dtsooinsipis de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui prévoient que la négociation anunlele sur les siraeals vsie également à définir et à pgemmaorr les meresus ptnreatmet de semppiurr les écarts de rémunération enrte les femems et les hoemms aanvt le 31 décembre 2010(arrêté du 9 oorbtcce 2008, art. 1 ^{er}).	
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé, ou pseoenrl de la catégorie précédente aaynt aciqus la ftamroion nécessaire :	
- à l'embauche	240
- après 1 an dnas l'échelon précédent	250
- après 1 an dnas l'échelon précédent	260
- après 2 ans dnas l'échelon précédent	270
- après 3 ans dnas l'échelon précédent	280
- après 3 ans dnas l'échelon précédent	290
Qualiticien(ne)	
Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé :	
- à l'embauche	240
- après 1 an dnas l'échelon précédent	250
- après 1 an dnas l'échelon précédent	260
- après 2 ans dnas l'échelon précédent	270
- après 3 ans dnas l'échelon précédent	280

- après 3 ans dnas l'échelon précédent	290
Infirmier(ière)	
- à l'embauche	250
- après 1 an dnas l'échelon précédent	260
- après 3 ans dnas l'échelon précédent	270

Si expérience aciqsue de prélèvements des eantfns de moins de 5 ans, cefciniefot augmenté de 10 points.

Tutorat (art. 2. 1. 7 de l'accord retialf à la ftoiomarn penfloslrnsioee tuot au lnog de la vie).

Dans le crade des crttonas de plooinraionaitssfen de l'accord de bnachre rltaiéf à la foorarmtn poeofnnsrllsee tuot au lnog de la vie du 23 mai 2006, le tteur prrcevea une prime muleensle de taurott égale à 1/29 du saiarle coenvnoneitnl du cefneciifot 290.

(1) Aplcabplie à cpmotr du 1er nmrbevoe 1991. Edtneu par arrêté du 11 février 1992.

(2) Cecfeofiint modifié par acrocd d'interprétation du 11 février 1993.

(3) Les maticindfioos iseuss de l'accord du 20 mras 2008 snot étendues suos réserve de l'application des dnsispoitios de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui prévoient que la négociation annelule sur les saraelis vsie également à définir et à pgrammeor les muesers pntmeatert de sieumprpr les écarts de rémunération enrte les fmemes et les hoemms avnat le 31 décembre 2010. (Arrêté du 9 ocorbte 2008, art. 1er)

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

Signataires	
Patrons signataires	Centre ntainoal des bseotlogiis (CNB).
Syndicats signataires	Fédération ntolinaae des sdytincas des svceeis de santé, secrvies sauciox CDFT ; Fédération notilnaae des siayncdts chrétiens, seivre de santé et sievracs sauciox CTFC ; FFASS, CFE, CGC ; Syndicat noatnail austomoe des crdaes pharmaciens.

Annexe IV Avenant cadres Accord du 1 juillet 1993

Signataires	
Patrons signataires	Centre ntonaail des bgioeltisos (CNB) ; Syndicat ntaaoiul des médecins bioeigtlsos (SNMB) ; Union des boseilgtios de Farnce (UBF) ; Syndicat noaintal proinsnosfeel des beigsolitos (SNPB).
Syndicats signataires	Fédération nioatalne des sctadnyis des sveriecs de santé, sievracs socuaix CDFT ; Fédération nnoltiaae Froce ouvrière des idisunetrs de la pharmacie, drgoiruee et des lotraiabreos d'analyses ; Fédération des insuedrits cieiquhms CGT ; Fédération nnaatolie des sdniaytcs chrétiens, srivece de santé et seivreacs sauoicx CTFC ; FFASS CFE-CGC ; Syndicat naationl aounmtoe des creads pharmaciens.

Article - Techniciens

En vigueur étendu en date du 11 févr. 1993

Aux tremes de l'article 28 de la ctnonvieon collective, la cmmission d'interprétation s'est réunie le 11 février 1993 puor seuttar sur l'interprétation du nuvoel aorccd de ciatasclofisin signé le 1er nroevbme 1991.

Les pteiers segatnirias de cet aoccrd adnoptet à la majorité le tetxe svaunit :

Au 1er neomrvbe 1991, un theieincn qui a 3 ans d'ancienneté au coeiefncit 270 psase au ciofieincft 280 en ailppoatoin du noeuvl accord de cfoistaaisicln de nmreobve 1991.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2002

La présente axenne fxie les cootinndis particulières du tiraval des cadres.

Snot désignés suos le treme général de " cdears " :

- les salariés mnius de diplômés de médecin, vétérinaire, pharmacien, qui enerxct luer ftncioin dnas les lroiaatberos d'analyses de bogloioie médicale extrahospitaliers, aevc le trtie de ditecreur de ltiroobarae d'analyses de biologie médicale ou de dteuecirr aojdnit ;

- les salariés qui meetntt en oeruve des csaennnsaioics théoriques, tenhcuieqs ou atrimiatnidesvs constatées par 5 années au minos d'enseignement supérieur validées ou par une expérience pnoelnrieoslfse équivalente.

Conformément aux ditsiniopsos légales, il exstie 3 catégories de cdears définies en fitoconn des responsabilités qu'ils aesmsnut et

de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leurs 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 indépendante 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 titulaires de la catégorie A de la classification du personnel (annexe III de la convention collective) sont assimilés cadres et bénéficient des dispositions de l'article 6 " Régime de retraite et de prévoyance ", à l'exclusion de toute autre disposition du présent avenant.

Article 2 - Engagement - Période d'essai - Clause de concurrence

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

1. Au moment de l'embauche, le contrat de travail d'un salarié est communiqué à l'ordre dont il dépend s'il s'agit d'un médecin, d'un pharmacien ou d'un vétérinaire.

2. La période d'essai est de 4 mois au maximum. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur au délai précisé à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective.

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

Le salarié s'engage à considérer les collègues salariés comme confrères, ayant les mêmes responsabilités professionnelles que lui. Il délègue en son absence, tout sur le présent engagement que posséderait un pouvoir de direction sur tout le personnel du laboratoire.

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

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

Il s'engage à exercer une pratique active au sein de l'établissement et notamment aux gardes et éventuelles. Il est tenu d'y apporter tout son dévouement, toute sa compétence professionnelle et de faire bénéficier le laboratoire des compétences qu'il possède au sein de tel ou tel domaine particulier.

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

3. Clause de non-concurrence : en cas de départ d'un salarié cadre directeur ou directeur adjoint à quelque moment que ce soit, avant la fin de son contrat ou à son expiration, et pour une cause quelconque, y compris le licenciement, il s'interdit d'entrer au service d'un autre laboratoire d'analyses médicales, d'en créer ou d'en ouvrir un, de s'intéresser directement ou indirectement d'une manière quelconque à un laboratoire pendant une durée de 2 ans à compter de la rupture de son contrat de travail, dans un périmètre autour du laboratoire à définir au moment de l'embauche.

Il est possible de renoncer à cette clause.

Les conditions concernent la clause de non-concurrence dont le titulaire du contrat de travail.

Article 3 - Régime du temps de travail des cadres autonomes

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2002

Il existe des possibilités de cumul 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. Panfod de jours travaillés et dépassements éventuels

Le nombre de jours travaillés maximum est fixé à 212 jours par période ininterrompue de 12 mois consécutifs comprise 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 pris 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 cadre ou des congés payés non pris, doivent être compensés par un nombre 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 effectué 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 comprennent ou comprennent avec l'interruption habituelle consacrée au déjeuner.

Le temps de travail peut être réparti sur plusieurs 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 réglementaires 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 réglementaires en vigueur.

Le cadre autonome doit s'engager pleinement 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 des 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 déterminer 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 situation qui peut notamment être appréciée selon des critères tels que le volume d'actes réalisés, le nombre de potses 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 communiqué par les représentants du personnel.

3.6. Ctope épargne-temps

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

3.7. Forfait de travail à durée déterminée

Les cadres autonomes titulaires de forfait 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

entraînant une réduction proportionnelle de la rémunération.

3.9. Forfait 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 cadre autonome 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 allouée ;
- les modalités de suivi du nombre de jours travaillés ;
- les modalités de suivi des repos quotidiens et hebdomadaires, le cadre autonome devant s'engager pleinement à respecter les dispositions légales en la matière.

3.10. Forfait de paie

Le forfait 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. Forfait des congés payés

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

a) Forfait

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 suivante au cours de laquelle la prise des congés a débuté (n + 2), conformément à l'accord exprès et préalable de la direction.

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

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

b) Forfait sur le nombre annuel de jours de travail

Ce forfait est sous-entendu sur la rémunération des périodes concernées par le report.

Ainsi, par exemple, si le cadre autonome 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 nombre de jours travaillés est donc fixé à 222 (212 + 10). Pour la période de n + 1, le nombre 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 est égal à autant le nombre annuel de jours de travail.

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

Article 4 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

1. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, l'article 21 des dispositions générales de la convention collective s'applique.

2. Indemnité conventionnelle de départ à la retraite : Le phrargaape e de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective et l'annexe II s'appliquent.

Article 5 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

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.

Article 6 - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

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 pensionnés cadres et assimilés cadres sont définies dans l'annexe I du présent avenant.

2. Régime 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 rattachée de l'ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires) pour la première tranche de salaire, limitée au

Annexe IV - Prévoyance cadres et assimilés annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Le comité national des boisiers (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; L'union des boulangers de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ;
Syndicats signataires	La fédération nationale Force ouvrière des pharmaciens 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 en date du 1 août 2011

Voir l'avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des

polnfad de la sécurité sociale (T 1). Cette adhésion est gérée, comme pour le personnel non cadre de la profession, par la Caisse générale d'indemnités de retraite pour salariés (CGIS) (1).

Les taux de cotisations 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 rétroactivité des cotisations acquies par les salariés pour les services passés conformément à la réglementation de l'ARRCO ; cette réglementation prévoit une rétroactivité de 45 % pour les adhésions intervenues avant le 1er janvier 1994.

b) Une adhésion à une institution de retraite des cadres rattachée 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 intéressées rattachées aux cotisations de retraite de cette adhésion auprès de la Caisse générale d'indemnités de retraite 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 cotisations sont en outre le régime de retraite complémentaire à cotisation 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 conclu le 8 décembre 1961 relatif à la retraite complémentaire.

cadres et assimilés.

Article B

En vigueur étendu en date du 1 août 2011

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

Article C

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1996

C. - Les salariés rattachés bénéficiaires d'un régime de prévoyance doivent aménager leurs cotisations pour atteindre des avantages au moins équivalents à ceux offerts par l'IPGM. Ces dispositions entreront en vigueur le 1er avril 1997.

Article D

En vigueur étendu en date du 1 août 2011

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

Article E

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

E. - En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non

consécutives 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 cotisations 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 financer à l'ancien employeur la cotisation de sa part en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cotisation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des cotisations 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 de l'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des cotisations 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 restée couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout maintien pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le contrat se poursuit au-delà de la date période.

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

Article - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1995

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

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

Le salarié a la possibilité de reconstruire le montant 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 montant de base versant au calcul des cotisations des cotisations seules pendant la période de portabilité des cotisations de 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 fraction et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisés au point A.2 de l'annexe I (1) sont 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 versées par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent nuire à l'ancien salarié à posteriori des indemnités d'un montant supérieur à celui des cotisations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'engagement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les cotisations de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles sont assurées par l'organisme désigné, d'une modification intégrée à la convention dans les termes de l'assureur pénétrant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les cotisations 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 expliquant les modalités d'application de la portabilité.

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

Position I		
Médecin, pharmacien, vétérinaire ne possédant aucun CES ni DES, ou 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, titulaire des CES ou DES ou équivalences reconnues pour exercer la fonction de directeur ou directeur adjoint de laboratoire d'analyses de biologie médicale		600
Toute fraction complémentaire peut être rattachée par l'attribution de points supplémentaires jusqu'à concurrence		
Position III		

Cadres de la position II ayant au moins 15 ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans

Annexe VI : procédures préalables au

licenciement Accord du 14 juin 1994

Signataires	
Patrons signataires	Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; L'union nationale des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; Le syndicat national des pharmaciens biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats des services de santé secrets sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale des pharmaciens biologistes de la pharmacie, de la diététique et des laboratoires d'analyses (FO), 198, avenue du Maine, 75014 Paris.
Organisations adhérentes signataires	Fédération santé française et action sociale CFE-CGC par lettre du 23 septembre 1994 (BO ci-dessus 94-41) ; Fédération nationale des pharmaciens biologistes chrétiens de santé et sociaux CTFC par lettre du 18 octobre 1994 (BO ci-dessus 94-44).

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Le centre national des biologistes (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; L'union des biologistes de France (UFB), 4, rue Pasteur 75008 Paris ; Le syndicat national des pharmaciens biologistes (SNPB), 30, boulevard Beaumarchais, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats des services de santé secrets sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La Fédération nationale des pharmaciens biologistes chrétiens de santé et sociaux CTFC 13, rue des Eulescs Saint-Martin, 75483 Paris Cdeex 10 ; La Fédération santé française et action sociale CFE-CGC 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris ; Le syndicat national des pharmaciens biologistes, 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

médicale extra-hospitaliers.

En cas de difficultés économiques, les employeurs doivent avant toute mesure de licenciement, s'attacher à réduire les effectifs :

- 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 ;
- possibilité 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 ;
- résiliation immédiate par recours aux dispositions de faillite professionnelle.

Par ailleurs, les parties s'engagent à mettre en place une bourse de l'emploi en vue de rapprocher les offres et les demandes d'emploi dans les modalités de fonctionnement prévues à la convention nationale 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 comités en matière de formation permanente d'accélérer le reclassement des salariés.

Cette bourse doit permettre à la profession de mettre en œuvre des mesures adaptées aux difficultés des salariés privés d'emploi. Les employeurs concernés s'engagent à déclarer à la bourse les noms, l'adresse et l'adresse des professionnels licenciés pour motif économique ; la bourse s'oblige à publier ces informations.

signé le 14 juin 1994 entre les syndicats de biologistes et les syndicats de salariés

En vigueur étendu en date du 14 nov. 1994

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

La bourse s'engage à informer les candidats sursis de la commission de classement et les directeurs de laboratoire 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 représentants de la bourse se réunissent du lundi au vendredi à 14 heures sous le 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 classement hiérarchique tels que définis à la convention collective (annexe III de la convention collective).

En vigueur étendu en date du 14 nov. 1994

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

Convention collective des laboratoires d'analyses de biologie médicale extra-hospitaliers

NOM ET ASSÉDRE DU LABORATOIRE

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

Date de naissance :

Adresse :

Définition de l'emploi :

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

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

Les entreprises désireuses d'adhérer à la convention Cadre dérivée de la loi relative à la détermination du statut de l'emploi dont l'application dépendent de la conclusion d'un contrat de travail simplifié de préretaire progressive.

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

Les parties ont conscience de l'importance de l'expérience professionnelle et de la richesse du savoir-faire, acquis par le salarié âgé de plus de 55 ans. Elles conviennent de l'opportunité de maintenir la possibilité pour le salarié de bénéficier de la préretaire progressive 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 relatif au temps partiel, elles souhaitent conclure avec le ministère du travail une convention cadre relative 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 entreprises d'analyses de biologie médicale, les dispositions définies ci-dessus :

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

Le programme de préretaire progressive est une démarche volontaire proposée aux salariés à partir de 55 ans ; *sauf dérogation éventuelle au moment de la négociation de l'emploi à temps partiel 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 ne peuvent bénéficier d'une possibilité de travail à temps partiel au sens des articles L. 351-1 et suivants du code de la sécurité sociale (tous régimes

Coefficient hiérarchique :

Ancienneté dans le laboratoire :

Date :

Signature Saigrutne
du directeur du laboratoire de la recherche à la recherche d'un
emploi

confondus). Chaque salarié peut bénéficier de la préretaire progressive pendant une durée maximale se terminant à la date de l'entrée en sa possession de la retraite à taux plein.

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

Article 1 - Conditions d'adhésion

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

Pendant la période d'application de la convention préretaire progressive telle qu'elle est précisée dans le préambule du présent 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 préretaire 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 partiel dans l'entreprise à la date de l'entrée en application de l'emploi à temps partiel en emploi à temps partiel ;

- s'engager à ne pas violer les dispositions de la convention dès qu'ils auront obtenu le droit de bénéficier de la retraite à 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 personnellement aptes à exercer un emploi au moment de la conclusion de l'emploi à temps partiel en emploi à mi-temps ;

- ne pas être en mesure de bénéficier d'une possibilité de travail à temps partiel au sens de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ;

- n'avoir aucune autre activité professionnelle que celle exercée à temps partiel dans l'entreprise.

Article 2 - Formalisation de la demande

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

Les salariés demandant l'adhésion à la convention doivent adresser 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 modalités d'organisation à mettre en oeuvre ; la date de la signature du contrat de travail à l'entrée du salarié dans le régime de préretaire progressive et donc à la conclusion de son emploi à temps partiel en emploi à mi-temps.

L'avenant précisera :

- la durée fixe annuelle prévue ;
- les périodes pendant lesquelles les salariés travailleront ;
- 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 décision neofirta par écrit à l'intéressé les raisons motivant sa décision ; le salarié pourra toutefois recourir ultérieurement.

Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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 Fdno naotatn de l'emploi.

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

Le montant 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°) Rente de remplacement sous forme d'une allocation prise en charge par le Fdno naotatn 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 cotisationnelles et des augmentations pratiquées dans l'entreprise.

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

Article 4 - Notion de salaire à temps plein reconstitué

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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

- 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 différentielles attribuées aux salariés concernés.

Article 5 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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

Article 6 - Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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

Article 7 - Indemnité conventionnelle de licenciement

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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

Article 8 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

Les salariés en préretraite progressive s'engagent à verser pendant trois ans 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 cotisation de préretraite progressive la même retraite complémentaire que s'ils avaient continué à travailler à temps plein, l'employeur versera à la cession non-cadres et aux anciens cadres, en plus des cotisations des salariés payés, une cotisation différentielle portant le total de la cotisation aux mêmes pourcentages et montants que si le salarié travaillait à temps plein.

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

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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 contribution aux salariés que celle dont ils bénéficiaient antérieurement pour les risques décès et invalidité.

Article 10 - Organisation du travail à mi-temps

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

Afin de garder, dans la mesure des temps partiels, une souplesse des emplois 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 continué dans l'année une année de périodes non travaillées et de périodes travaillées.

Article 11 - Embauches compensatrices

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

En vigueur étendu en date du 14 juin 1994

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

Ces emplois se font sur contrat à durée indéterminée dans un délai de 3 mois suivant les transferts d'emploi à mi-temps.

L'entreprise s'engage à déposer ses offres d'emploi à l'ANPE dont elle dépend et à la base 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 retour de travail 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 (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 retraite progressive. (Arrêté du 10 octobre 1994).

Signataires	
Patrons signataires	Le centre national des boulangers (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Paris ; Le syndicat national des médecins boulangers (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ; L'union des boulangers de France (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ; Le syndicat national des boulangers des boulangers (SNPB), 70, avenue des Gobelins, 75013 Paris.
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale des indépendants de la pharmacie, droguerie, et laboratoires d'analyses FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ; La fédération des indépendants des boulangers 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 pharmaciens, 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juillet 1996

En application du deuxième paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les salariés siégeant convenus de rejoindre en faveur des personnes casnées leur activité dans le cadre de cet accord certains des avantages scolaires dont elles bénéficiaient avant la rupture de leur contrat de travail, pour les créanciers et dans les conditions fixées ci-dessous.

Retraites complémentaires

Sont concernées les personnes :

- les droits à retraite complémentaire ARCO et AGRIC actuels, compris dans le cadre de la différence entre le taux d'assurance pécuniaire en vigueur par le fonds paritaire d'intervention et le taux conventionnel appliqué dans la branche.

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

Ces droits sont maintenus en application de la loi n° 103 du 17 août 1993 relative à la répartition de la matière de retraite, soit 60 % employeurs, 40 % salariés, et assises sur le revenu que percevrait 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 minimum de la cotisation décès prévue, le montant du capital étant proportionnel à la base de la cotisation retenue.

Ce minimum est assuré en application de la loi n° 103 du 17 août 1993 relative à la répartition de la matière de retraite par les intéressés. Le taux de cotisation est fixé à 0,40 p. 100, réparti à parts égales entre le salarié 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 l'entreprise de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante et prouve la cessation de ce minimum.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Annexe XI indemnisation des délégués syndicaux Accord du 4

La cessation d'activité du salarié résultant de l'application de l'accord institué par l'accord 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 en date du 1 juil. 1996

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord est déposé en copie auprès de 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 en date du 1 juil. 1996

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

Article Préambule - Cessation d'activité anticipée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

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

Les signataires du présent accord déclarent que ces avantages constituent, dans le cadre actuel, un dispositif innovant de nature à favoriser l'emploi et notamment l'emploi des jeunes. Ils considèrent que, pour que ce dispositif joue son plein effet, le versement des cotisations doit être assuré par le salarié et s'opérer dans les conditions prévues à l'article VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et en priorité par des versements successifs à durée indéterminée, à termes pleins.

Ils considèrent également que l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 doit être facilitée dans la mesure et dans le but des dispositions suivantes.

février 1997

Signataires	
Patrons signataires	Le ctntree nintaaol des boigeoitsls (CNB), 80, avenue du Maine, 75014 Prais ; Le sndiyact naatniol des médecins beoloigtsis (SNMB), 133, broaulevd du Montparnasse, 75006 Prais ; L'union des bloigstieos de Fcarne (UBF), 4, rue Pasquier, 75008 Paris ; Le snacydt nonaiatl pernifsnosel des btogioilses (SNPB), 30, burovelad Beaumarchais, 75011 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nniaoaatle des scayditns des siverces de santé, sreivecs suioacx CFDT, 47-49, anueve Simon-Bolivar, 75950 Prais Cdeex 19 ; La fédération nanaoiltte Force ouvrière des itrndeisus de la pharmacie, droguerie, et lobretaaors d'analyses, 7, pssaage Tenaille, 75014 Piras ; La fédération des iuredsntis cumhqeis CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Mutneoiril Cedex ; La fédération notinlaae des siaycntds chrétiens, sriverces de santé et sciervs sauciox CFTC, 10, rue Leibnitz, 75018 Pairs ; La FFSAS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Piras ; Le sidcynat natoanil amtnouoe des cdears preinacahms (SNACP), 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris,

Article - Indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 des délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2022

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

Signataires	
Patrons signataires	Le siyndact des bisolgoeits (SDB), 80, anueve du Maine, 75014 Prais ; Le sniydcat ntanoial des médecins bilsgotoeis (SNMB), 133, buarolved du Montparnasse, 75006 Prais ; Le siydact des gadnrs lorrteibaos de bogiolie cnquille (SGLBC), 6, palce de la Madeleine, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nitnaaloe Froce ouvrière des iuitenrdss de la pharmacie, dreriouge et lrairbaoteos d'analyses, 7, pagasse Tenaille, 75014 Pairs ; Fédération niaaotnle des siyacntds chrétiens, sicerve de santé, sverices sicauox (CFTC), 10, rue Leibnitz, 75018 Prais ; FFASS-CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Le présent aorccd est cnclou à la suite de l'entrée en vgueiur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ritalvee à la réduction du teps de travail.

Les ptaeiaenrs sucioax rocsieeannt la nécessité d'organiser l'aménagement et la réduction du tpeps de tairval (ARTT) au nvaieu de la brcahne puor ptrmteree de miuex cenoiclr les impératifs des loeiboratars d'analyses de bgoiilie médicale

Les indemnités des délégués sncauiydx prévues à l'article 4 de la contioven ctclviloee des loabartiores de bolgiioe médicale snot modifiés de la façon sivntaue :

Indemnisation des délégués suidcynax :

- 1.1. ? « Indemnité firftoiaarae anxene 11 » : 60 ? par jour.
- 1.2. ? Repas (hors peitt déjeuner) : sur justificatifs, panlofd 60 ? par repas.
- 1.3. ? Nuitée ? hôtel et pteit déjeuner : sur justificatifs, plfnaod 220 ? par nuitée.

1.4. ? Rmurebmnesoet des faris de trrpoanst (hors Paris) :
? siot blelit de tairn de 2e cssale puor les tajrtes inférieurs à 500 kilomètres aellr et retour, sur justificatifs
? siot au tairf le puls économique enrte le tarin 1re csasle ou l'avion puor les ttejras supérieurs à 500 kilomètres aller et retour, sur justificatifs.

Auquel s'ajoute un rbuomermneset de firas enrte le dcilimoe du pnatiripact et la grae ou l'aéroport de départ :
? tjeart : sleon le barème faicsl « Indemnités kilométriques applcialbe aux vueritos » aller/ reotur (selon la picassune aiidvsmrtante et le kilométrage annuel) ;
? faris de parking, txai : sur justificatifs.

La daemnde de ronsemubemret des frais de déplacement drvea être accompagnée des trites de transport.
? frais de tnpsraort Piras (Métro-Bus) : 8 ? faferoirtias (sans justificatifs).

1.5. ? « Indemnité Bgsilooite anxene 11 » : 350 ? par jour.

1.6. ? Rerobmmeusent « salarié » :
? siot à l'employeur du miantein de la rémunération (salaires et charges) et tpmes de trajet de luers salariés appelés à pcartpieir aux réunions. L'employeur devra joidnre à sa ddamnee chiffrée (toutes crahegs comprises) une ciope du builletn de saralie de décembre de l'année N ? 1 du salarié ;
? siot « indemnité salarié annexe 11 » : 125 ? par jour.

(LABM), l'amélioration des cidnoitons de triaavl des salariés et le mateiinn et le développement de l'emploi.

Ces ofibjctes ne pnuveet être aitttnes qu'à la ctinooindn de prdenre en considération le cntotexe économique iarcientn des LBAM lié en prtlliaicur aux cnnttoaiers de la maîtrise des dépenses de santé et aux rerutracotinsuts amorcées dnas la profession. La sagniotan des créations d'emploi est révélatrice à cet égard, de même que les lemnicieetcs opérés en pliaectruir dpieus 1989.

Par ailleurs, le présent aocrcd tneit comptpe du fiat que la majorité des liaobeortars est constituée d'entités de petite tlalie et elimope une ftore pprooriton de salariés à tmeps pteairl ou à tpmes réduit. L'ensemble de la psrefsoion diot puvoior bénéficier, en tnat que de besoin, des adies financières prévues par la loi précitée, snas dctioitnsn de taille.

Enfin, les peritas suegilnnot la nécessité, cmopte tneu de la souiaitn du marché de l'emploi, de mettre en ovuree ttoeus les muesers pttmraneet de fvioeasrr la création d'emplois ou le matniein des eplimos existants.

Le présent acrocd fxie les conntdios pttarnemet à cquahe lotbroraie d'adopter, soeln ses besoins, teuots les fromes d'organisation du tiaarvl nécessaires à la réduction du temps de tvarial dnas des cninoditos financières aecbeatpls puor les salariés comme puor les employeurs, prcioeps à la création d'emplois et pnmeattt une réelle amélioration de la qualité de vie des salariés comme de la qualité de l'accueil des patients.

Cneeitars dioptssiions de la cteoninovn ceovlticle des lrotiebaros d'analyses médicales eehptlirraosxias snot également modifiées puor tiner cpomte de l'évolution législative et réglementaire.

Les doiistnsopis du présent aocrcd srenot renégociées et adaptées en tnat que de bosien en fnooitcn de l'évolution législative et des dsinpoiotiss à veinr de la loi retvilae à la réduction négociée du temps de travail.

Les travaux en question 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

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

Article - 2. Emploi

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les élus 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 par 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 recrutements ou d'éviter des licenciements.

Article - 3. Rémunération

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Le salaire conventionnel est maintenu en cas de réduction effective du temps de travail effectif par l'attribution d'une prime 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 primes suivoies sont les suivantes à maintenir la rémunération antérieure.

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

Le montant de cette prime est fixé en fonction du salaire minimum conventionnel précédant la réduction du temps de travail effectif du salarié après la réduction du temps de travail.

La prime d'aménagement ARTT est réduite proportionnellement et intégrée dans le salaire conventionnel. Les primes conventionnelles de négociation des modalités exactes de cette réduction au 1er janvier 2001.

Les cotisations sociales du régime général qui s'appliquent avant le 1er janvier 2002 ne pourront pas varier en raison de la réduction du temps de travail effectif. Toutefois, les cotisations sociales non négociées du régime général conventionnelles liées à la cotisation sociale du régime général ne pourront être déduites de la prime d'aménagement ARTT pour les cotisations de la grille dont le taux horaire d'ancienneté est inférieur au salaire horaire. Ainsi la rémunération globale pour 35 heures n'augmentera pas plus vite que la rémunération négociée de la grille. Par ailleurs, les

travailleurs s'engagent à tenir compte de l'évolution du salaire annuel de la négociation salariale annuelle.

En tout état de cause, la prime d'ancienneté 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 prime d'ancienneté ARTT est indépendant de la négociation annuelle sur les modalités conventionnelles.

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

Les cotisations sociales légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, heures complémentaires, travail de nuit, gardes ou arrêts de travail sont calculées sur le salaire horaire hors cotisations sociales ARTT.

Les cotisations sociales peuvent intégrer la prime d'ancienneté ARTT dans le salaire de base, en tout ou en partie, avant le 1er janvier 2002.

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

4. Aménagement et réduction du temps de travail

Article - 4.1. Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les dispositions du présent chapitre 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 peut être évitée des mesures prévues 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 consultation et d'une consultation préalable des élus du personnel, conformément à la loi, ou, en l'absence de représentants du personnel, d'une consultation et d'une consultation préalable du personnel du laboratoire.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles L. 212-2-1 (répartition du travail sur tout ou partie de l'année assise d'une réduction effective 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 dispositions légales qui s'y appliquent ultérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause la validité et les effets 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.

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 intentionnel avec une obligation de travail sur 6 jours. (2)

Article - 4.2. Calcul de la durée annuelle de travail 1

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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 jours 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 x 39 heures = 1 771.

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 x 39 heures = 1 781.

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

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

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

REPOS hebdomadaire	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 ROEPS ATRT	NOMBRE D'HEURES ANNUELLES
32	39	32 x 45,4 semaines = 1 453 h
35	23	32 x 45,4 semaines = 1 589 h
37	12	32 x 45,4 semaines = 1 680 h

(1) Pinot 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) Pshare exulce de l'extension (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

Article - 4.3. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée :

- en diminuant l'horaire hebdomadaire de travail ;

- en réduisant le temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos conformément à l'article 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.

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

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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 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 travail et de la nécessité d'assurer la continuité du service.

A défaut d'accord, le salarié peut prendre ces jours de repos à son choix dans la limite de la moitié des jours de repos au moins en tenant compte de l'organisation du travail 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 restants à prendre est fixé par l'employeur.

4.4.3. Heures supplémentaires (2).

Les heures effectuées au-delà de la 35e heure dans le cadre

d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ne font pas l'objet de manœuvres pour heures supplémentaires et servent les dispositions légales à compter du 1er janvier 2000.

4.4.4. Compte épargne-temps.

La moitié des jours de repos accordés à la suite de la réduction du temps de travail peut être affecté à un compte épargne-temps. Toutefois un accord d'entreprise peut prévoir que les 3/4 des jours de repos peuvent être affectés à 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 du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

Article - 4.5. Aménagement du temps de travail sur l'année

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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. Variations 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 comptable).

Le temps de travail annuel peut 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 hebdomadaire de travail effective est dépassée à l'issue de la période d'annualisation, les heures excédentaires sont assimilées au régime des heures supplémentaires et peuvent donner lieu à une majoration de salaire ou à un repos de compensation conformément aux dispositions légales et conventionnelles (1).

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel des heures supplémentaires sauf si le contingent 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 contourner la réduction du temps de travail en jours de repos.

4.5.2. Chômage partiel.

L'organisation du travail peut être aménagée par un contrat respectant le 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 modifier la rémunération des salariés concernés.

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

Article - 4.6. Cycle

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

En fonction des besoins du service et de l'organisation du temps de travail du personnel, la durée hebdomadaire du travail appliquée dans letablissement 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 maximale 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.

Article - 4.7. Lissage de la rémunération

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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, l'indemnité pour rupture ou départ à la retraite, en cas de période d'annualisation, la rémunération ne doit pas être affectée au 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 normal.

En cas d'embauche en cas 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 restante 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 pluriannuel 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 fixée 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.

Article - 4.8. Calendrier - Délais de prévenance

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Dès lors que les 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 compte 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.

Article - 4.9. Suivi du temps de travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Lorsque les temps de travail réduits sont aménagés 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.

Les temps de travail réduits sont inscrits 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 antérieure 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. À 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.

Article - 5. Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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.

Article - 5.1. Principes

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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 est ouvert dès lors que cette faculté est offerte par l'employeur et de l'alimenter par un ou plusieurs des éléments dans les conditions définies par le présent accord.

Article - 5.2. Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Lorsque l'employeur décide seul de la mise en oeuvre d'un CET, il en avise les salariés impliqués 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 limiter le compte ;
 - les durées minimales et maximales du congé ;
 - la ou les catégories de personnes concernées,
- et en rapportant les dispositions du présent titre.

Article - 5.3. Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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.

Article - 5.4. Alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

- les compléments du salaire de base, quels qu'en soient la nature et la périodicité (1) ;
- l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- les sommes versées par l'employeur en sus des heures supplémentaires visées par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction d'impôt du temps de travail dans la limite de la moitié des jours de repos

de l'année l'ouverture la réduction du temps de travail sur une durée déterminée 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 éventuellement perçue par le salarié en dessous des minima légaux et conventionnels de salaire.

L'employeur précise l'éventuel adossement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend excéder 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).

Article - 5.5. Congés indemnifiables 1

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

- congé individuel de formation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé partiel d'éducation ;
- congé pour maternité ;
- congé pour congé parental ;
- 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) Pinot étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

Article - 5.6. Valorisation des éléments affectés au compte

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation plus 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 indemnité équivalente au salaire perçu au moment du départ.

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

Le salarié est occupé à temps plein, avec un taux de salaire horaire de 40 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

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

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

Taotl (indemnités) 280 jours

Article - 5.7. Indemnisation du congé

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnité 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 indemnité 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 chèques sociaux et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article - 5.8. Reprise du travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

sauf lorsque le congé indemnifié au titre du compte épargne-temps précède une cessation temporaire 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.

Article - 5.9. Cessation et transmission du compte

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Si le canortt de taviarl est rpomu anvat l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité coardnnposert aux dritos aiuqcs après déduction des cahrges soaceils sraalaeis et pnrtrloaaes acquittées par l'employeur.

La veualr du compte puet être transférée de l'ancien au nvoeul epuolyemr par aoccrd écrit des toirs parties. Après le transfert, la gostien du ctopme s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord clletiofc apcpblaile dnas la nloelvue entreprise.

A défaut d'accord d'une des parties, le compte est soldé. Il est arlos versé au salarié une indemnité conasonrdrept aux hereus de reops capitalisées après déduction des cgrheas slcaieos sialelaras et paoaenrlts acquittées par l'employeur.

La vleuar du ctopme puet être transférée de l'ancien au nuveol elueopymr par arccod écrit des tiros parties. Après le transfert, la goseitn du cotmpe s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord clctloief alppcbaile dnas la nlluvoee entreprise.

A défaut d'accord d'une des parties, le coptme est soldé. Il est arols versé au salarié une indemnité cnsnrropeodat aux hreues de repos capitalisées après déduction des cragehs soecilas silrleaaas et petaraolns acquittées par l'employeur.

Les somems affectées au cpmpte épargne-temps suvniet le même régime fsiacl que le saalrie lros de luer ppecitroen par le salarié.

Article - 5.10. Indemnisation du compte 1

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

En l'absence de rutrpue du cratnot de travail, et suos réserve de prévenir l'employeur 3 mios à l'avance, le salarié puet rocnerer à l'utilisation de son compte. Il lui est arlos versé une indemnité cersoopnnadrt aux hreeus de rpeos capitalisées après déduction des cerhags soeaclis salaraiels et platareons acquittées par l'employeur.

(1) Piont étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiuin 1998, conformément à l'article 28-II de la loi n° 2000-37 du 19 jnviear 2000(arrêté du 20 mras 2000, art. 1er).

Article - 6. Formation

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les pateirs sungniolet le boiesn de fomroiain des salariés de la bhrncae et s'engagent à ouivrr des négociations à ce sujet.

Chapitre II : Accords d'accès direct

Article (1) - 1. Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

La réduction du tepms de tvariail cronte ehecbumas prévue au présent citarhpe puet être dtemcnereit appliquée dnas les labiroatoers de mios de 50 salariés. Elle s'applique dnas le cdare d'un dissoitpf ouvvrtr diort au bénéfice des adies financières prévues par l'article 3-II de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998.

Des ardoccs spécifiques peneuvt être clcnuos conformément aux dioioitsspns légales et colltnnoenevneis aevc un salarié mandaté, un délégué syndical, ou tuot aurt mdoe prévu par la loi dnas le carde des dpsonitosiis du capihre Ier.

La dmadene siuosme à la DEDTFP puor le bénéficie des aeids financières diot coninter les modalités paeuqirts d'application des ptinos visés ci-après, en prliicutaer :

-les modalités de l'information et de la clnutaotsion préalable des représentants élus du personnel, ou, à défaut, des salariés ;

-les échéances de la réduction du tpmes de tvariail ;

-les catégories de psneenorl concernées ;

-les modalités d'organisation du tpmes de tviraal et de décompte de ce temps, y corpmis cllees rvlieteas au psnnreuel edrecmennat lqusroe ces modalités snot spécifiques ;

-la durée du tairval aavnt et après la réduction du tmeps de trvaial ;

-les conséquences de la réduction du tmeps de tirvaal et les modalités de décompte et d'organisation du tvraail puor les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement) ;

-le nmbroe d'embauches par catégorie professionnelle, le cidlrenear prévisionnel des embhucaes ;

-le nbmore d'emplois miaetnnus (cadre défensif) ;

-la durée de mitaeinn des eefctiffs (au muniimm de duex ans) ;

-les modalités et délais de prévenance en cas de midoftcoiain des hearoris ;

-les modalités du suvii de la msie en ovruée de l'accord.

(1) Aticrle étendu suos réserve de l'application de l'article 3-V de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 (arrêté du 20 mras 2000, art. 1er).

Article - 2. Information préalable

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les représentants élus du personnel, s'il en existe, snot informés et consultés préalablement à la décision de l'employeur de réduire le tepms de tvariail dnas le carde du présent chapitre, conformément aux dipnosoists légales.

Les salariés snot informés et consultés sur la réduction du tmeps de tairavl et de ses cotindnios de msie en oeuvre. Cttee irfonomatin après cnotoluaitsn est fiatae par vioe d'affichage ou iinulmndeedeilvt par l'employeur au minos 30 juroes avant la psrie d'effet de la réduction du tmeps de travail.

Article - 3. Périmètre d'application

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

Article - 4. Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

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

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

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

En cas de réduction du temps de travail sous forme de repos, les modalités de 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 Ier du présent accord. Les jours de repos peuvent être aménagés conformément aux dispositions de l'article 5.4 du chapitre Ier du présent accord.

Le suivi de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail est assuré par une commission de suivi conformément aux dispositions de l'article 4.9.2 du chapitre Ier du présent accord.

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

Article - 5.1. Volume d'embauches

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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 œuvre de la réduction du temps de travail.

Article - 5.2. Calendrier des embauches

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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.

Article - 5.3. Nature des embauches

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les embauches contractuelles 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 possibilité de contrats à durée déterminée présents dans l'entreprise à la date de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail en tant que durée indéterminée peut être comptabilisée au titre des embauches contractuelles à la condition que l'emploi contractuel 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 frapper le 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).*

Article - 5.4. Délais

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

Article - 5.5. Maintien des effectifs

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

L'effectif concerné par la réduction du temps de travail augmenté des embauches contractuelles est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivant la dernière embauche faite en vue de la réduction du temps de travail sous la réserve que la réduction du temps de travail ouvre droit à des bénéfices des aides.

Cette obligation s'apprécie en moyenne annuelle.

Toutefois, lors d'une rupture du contrat de travail et en cas de préavis non effectué, non payé, l'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour procéder au versement du salaire.

Article - 5.6. Groupement d'employeurs

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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 emplois en commun.

Chaque mesure 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.

Article - 5.7. Temps partiel

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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 civile et sociale 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 avantages de la rémunération horaire collective ;

- soit de passer à temps plein sur la base du volume horaire collectif. Le salaire est alors fixé dans les mêmes conditions que pour les salariés occupés à temps plein de même ancienneté et qualifiés équivalents.

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

Article - 5.8. Encadrement

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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 présent accord. Cependant, les grades 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

Article - 1. Durée du travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

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

(conf. l'article 9 de la CCN)

Article - 2. Encadrement

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

L'article 3 " Rémunération " de l'annexe IV, annexé ci-dessus de la CCN, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(conf. l'article 3 de l'annexe IV, annexé ci-dessus de la CCN)

Article - 3. Temps partiel

En vigueur étendu en date du 19 juin 2014

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

Les salariés de la profession médicale exerçant une fonction professionnelle de salariés occupés à temps partiel. Les salariés exerçant des fonctions savantes pour tenir compte de la fiabilité des nouvelles technologies 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 dériver du 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 collectivement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

-à la durée résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée collectivement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

-à la durée du travail 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 collectivement 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 correspondre au cours d'une même journée qu'une interruption qui ne peut être

supérieure à 2 heures.

Toutefois, pour le personnel d'entretien, les cleaners et le personnel en charge des prélèvements, et avec l'accord exprès du salarié, l'horaire qu'il doit effectuer peut être reporté sur une période de 2 heures dans les conditions suivantes, que le temps soit organisé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Dans ce cas :

-la durée de la courbe est déterminée par accord entre les parties et peut être supérieure à 2 heures ;

-l'amplitude maximale de travail est fixée à 12 heures ;

-le délai maximal 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. Limite

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 effectuées 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. Résiliation

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 réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au mois 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 avis du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre ce travail et l'horaire réellement accompli.

3.5. Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit et notamment 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 correspondante 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 dispositions relatives à la rémunération horaire correspondante ;

-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 présent accord (réduction du temps de travail sous forme de jours 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 cohésif

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. Équivalence à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et certifier les modalités relatives à la durée du travail et à sa répartition dans l'année 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 cas de l'article 7 de la convention collective nationale des associations 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 s'impute 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 établissement qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi dans la 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 modalités de travail 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, quelle que soit la fonction qu'il occupe. Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit en informer sa hiérarchie 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, noetriiifa sa réponse au salarié dnas un délai de 1 mois à cmtoper de la réception de la demande, siot par lttree recommandée aevc accusé de réception, siot par lttree riseme en mian prpore au salarié cnotre décharge. L'employeur qui rsufee la ddaemne diot mtveior son rufes noemmnatt en rioasn de l'organisation du service, la craghe de travail, la spécialisation du poste. Le salarié puet ctnetsoer le rufes de l'employeur dnas un délai de 15 jruos à cepmotr de la réception de la lttree de refus.

La ceitsoatnton est portée deavnt les élus du comité d'entreprise, les délégués du pennoersl ou à défaut auprès de l'inspection du travail. Le salarié puet furlmelor une noelulve dmdnaee dnas les 3 mios à ceompnr de la dtae de refus.

En cas de vnccaae ou de création ultérieure d'un potse à tpems partiel, l'employeur le prspoe à cquahe salarié aynat formulé une demande, au puls trad 1 mios anvat la vaccnae ou la création, répondant aux critères du ptose libéré ou créé.

3.7.3. Accès à un eolpmi à tpems complet.

L'accès à un eompli à tpems cploemt vanact ou créé diot être proposé à tuos les salariés à tpems paeritl du laboratoire. Ces denreris ont priorité puor l'attribution d'un empoli conndrespoat à luer catégorie posieneorsllfne ou d'un elmopi équivalent.

Les elpomis dboelnispis snot portés à la cnsaoaisnne des salariés intéressés par lertte aevc accusé de réception ou par lertte rmeise en mian prpore au salarié concerné, par vioe d'affichage et par imniatrfoon des représentants du personnel.

Le salarié qui désire accéder à un elompi à tpems cpemlot diot fmroluer sa ddename par lrtete recommandée aevc accusé de réception dnas un délai de 8 jours.

L'employeur, après ctoilnusaton des élus du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, nfoitie sa réponse au salarié dnas un délai de 8 jruos à cmtopor de la réception de la demande, siot par lttree recommandée aevc accusé de réception, siot par lttree reisme en mian propre cnrote décharge.

L'employeur qui rusfee la dmnedaee diot mtveior son rufes nmmaoentt en rasoin de l'organisation du service, la cahgre de travail, la spécialisation du poste.

La cnttoasetoin est portée daevnt les élus du comité d'entreprise, les délégués du pnosenrel ou à défaut auprès de l'inspection du travail. Le salarié puet froumler une nvloleue dedamne dnas les 3 mios à ctempor de la dtae de refus.

En cas de vcancae ou de création ultérieure de psote à tpems complet, l'employeur le ppsrooe à cuqahe salarié anayt formulé une demande, au puls trad 1 mios anvat la vacacne ou la création, répondant aux caractéristiques du psote neuaovu ou libéré.

3.8. Dsstooniipis dieservs

3.8.1. Aitesste de cotisations.

A l'occasion du psasage d'un tpems compelt à tpems partiel, l'assiette de caiiotstons vsiliselee puet être mtuinanee à la dadmnee du salarié à la huaetur du saalire coanrednrspot à l'activité à tpems plein, suaivnt les doitiopnsss prévues au cdoe de la sécurité sociale.

3.8.2. Leimnncieet économique.

En cas de Inceneciieem économique dnas les 12 mios qui sevnuite la trasnormtiofan du ctnaort de tarival à tpems ceolpmt en cartnot à tpems partiel, l'indemnité de lmicnienect srea calculée sur le srlaiae à tpems peiln reconstitué.

Article - 4. Prime de sous-sol

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

L'article 12 de la CCN est supprimé. Toutefois, les salariés qui bénéficiaient d'une pmire de sous-sol à la dtae d'entrée en vugieur du présent accord cveonnstert latdie pirme suos frmoe d'un faifort fixé qui srea muetanine jusqu'à fin 2004 et qui srea incorporé au silaare par tries à pratir du 1er jeavnir 2005 sur 3 ans.

Chapitre IV : Dispositions finales

Article - 1. Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

La ciismosomn prartiiae de l'emploi instaurée par l'article 30 de la CCN est chargée du sivui du présent acocrd au sien de la barchne puor ce qui cnnceroe l'application des crpihtaes Ier et II.

Les loettriboas qui fnot altapipiocn des dopintissois des citeaphrs Ier et II du présent aroccd snot tenus d'en irmnefor le secrétariat de la csoimmsion par le biais de luer sidancycy pnoefenssriol ou, à défaut, du sndiacycy de luer ciohx en l'absence d'affiliation en ttmasartntt siot l'accord d'entreprise, siot un résumé des dpoinstissois appliquées dnas le laboratoire.

La cisomison établit un blain d'application du présent acocrd dnas les 3 mios de la dtae arvineasnire de son entrée en vugieur.

La cismosiomn se réunit en cas de difficulté d'application du présent aorccd ou de mcidtnafooiis légales ayant une inncciee sur les dsiiosionpts du présent arccod à la demndae cotinjone de 3 syitdacns salariés ou de 2 stinccdays eeulmproys dnas les 2 mios de sa saisine.

Le secrétariat de la cmmoiisson est assuré par la seticon ptnolrae qui fiat son ariffae de la réception et de la toimrasnsis des iamnotiforns intéressant la cimmoisn de suivi.

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

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée. Il puet être dénoncé ou révisé conformément aux ditosnpiouss légales.

Il ne remet pas en cause les aoccds puls fbeloarvas enculos au sien des lroetbiaoas anavt sa dtae d'entrée en vigueur.

Les ptrieas au présent aoccrd sneicitollt son exnesotin par arrêté ministériel. Le présent accord etenrra en vugieur le lindeamen de la pauloitchbn au Jnauroi oiiffcel de son arrêté d'extension.

**ANNEXE XII: Commission nationale
paritaire d'interprétation Accord du 27**

septembre 2000

Signataires

Patrons signataires	Syndicat des boeositigls (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Prais ; Syndicat naianotl des médecins bosliigeots (SNMB), 133, boaeulrd du Montparnasse, 75006 Prais ; Syndicat des lriootbraeas de boiglieo clqniue (SLBC), 6, pclae de la Madeleine, 75008 Paris,
Syndicats signataires	Fédération ntialanoe des snytdaics des srcvies de santé, scvereis saiocux CFDT, 47, anueve Simon-Bolivar, 75019 Paris, Fédération nalaitnoe Fcroe ouvrière des itiesudrns de la pharmacie, dorgriuuee et lairabootres d'analyses FO, 7, pgsasae Tenaille, 75014 Prias ; Fédération des irnetisduis cihqmueis CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Mtouienrl Ceedx ; Fédération CTFC santé et sociaux, 10, rue Leibnitz, 75018 Prais ; FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Article - Commission nationale paritaire

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

Patrons signataires	Le siayndct des boltosiegis (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Prais ; Le snaidyct notinaal des médecins bgsiieootls (SNMB), 133, brloveaud du Montparnasse, 75006 Prais ; Le sndayict des laaerotiorbis de bogoliie ciqinule (SLBC), 6, palce de la Madeleine, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nntaoiale des sctyndias des srcieves de santé, scvireses scuiaox CFDT, 47, aenuve Simon-Bolivar, 75019 Piras ; La fédération nltoaaïne Force ouvrière des ndrseitus de la pharmacie, drgoriuuee et leoraibratos d'analyses FO, 7, pagssae Tenaille, 75014 Piras ; La fédération des intsudreis ciqimeuhs CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Minrueotl Cdeex ; La fédération CTFC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Prias ; La FFSAS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 21 d des

d'interprétation

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2000

Perenosnl de secrétariat

Le ttexe cncrennaot les secrétaires iiedncs 200 à 230 s'applique aux pleoresnns dnnt l'activité est entseleeselimt : l'accueil, l'enregistrement, la tiicaiafortn des deendmas d'analyses et l'encaissement immédiat ou différé des honoraires.

Les secrétaires à l'indice 250 et 260 assurent, en plus, des tâches coonprmtt des ntinoos de gestion, de contrôle et de siuvi des panmtiees des relevés, des tires payants, des impayés.
Personnel, cnifceoeift 300

Un salarié bénéficiant, sur son buitelln de salaire, de l'indice 300 de la ctisaiflacosin puet vior cet icidne évoluer dnas le tmpes de façon systématique si ce salarié est pnneresol technique, tnicheien A, tel que prévu à l'annexe III de la casitlaficosn du personnel. Par contre, si l'activité panirpicle du salarié et sa ftroaiomn ne cnorpeerndsot pas à cttee classification, l'évolution de l'indice n'est pas systématique.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

En référence à l'avenant du 22 nmvboere 2001 coennnarct le régime de prévoyance, la cismmision mxtie prairtiaie de la ceonitnovn ccleitvole nntoialae des leraooiartbs d'analyses médicales exiplortasahetis aynat edtnenu le ropprat du comité de gistoen des régimes de prévoyance des salariés non ceards et cedras auprès de l'institut de prévoyance gpuore Mrnaoy (IPGM), décide de perooglnr la désignation de l'IPGM, gosneitarnie en pclae des régimes de prévoyance des salariés non cadres, assimilés cdreas et careds de la branche, aevc effet rétroactif au 1er jjevanr 2002.

Fiat à Paris, le 20 juin 2002.

dispositions générales de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Le scdnyiat des beilsiogots (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Piras ; Le scaydnit des laiooraetrbs de boolgiie cuniquile (SLBC), 6, pclae de la Madeleine, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nltoaanie des scniytads des srecvies de santé, seviercs sauioxc CFDT, 47, aevnue Simon-Bolivar, 75019 Pairs ; La fédération ninaaotle Froce ouvrière des irutnedsis de la pharmacie, drerouige et lraorbetoais d'analyses, 7, pasgase Tenaille, 75014 Paris ;

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2002

il a été coenvnu ce qui siut :

Mtifiidocoan de l'article 21 d des dopsiistions générales de la cononveitn collective

Indemnité en cas de lecinnemiet économique
d) Indemnité de licenciement

Il est ajouté à la fin du paarrhage l'alinéa sauvint :

(voir cet article)

et aenvnat du 13 jeanvir 2000)

Aetietrns de nuit

1.4.2. Fréquence.

Aenritsets de nuit.

La première parshe de l'alinéa 2 :

Accord du 28 novembre 2002 portant modification de l'article 9.1.4.2 des dispositions générales

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2002

Mftcaoidiion de l'article 9.1.4.2

des doiniitsopps générales de la cvtoenonin collective

(chap. III, art. 1.4.2 de l'accord du 11 ortcobe 1999

Avenant du 5 mai 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Le syndaict des blseioigtis (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Piaris ; Le sdaincyt naoanilt des médecins bitosgoelis (SNMB), 133, buraolevd du Montparnasse, 75006 Piaris ; Le sncdaiyt des lroibatoeras de boioglie cquniile (SLBC), 6, pcale de la Madeleine, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nltaainoe des stindcays des srcveies de santé, sveecirs suoaixc CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Piras ; La fédération nltaainoe Fcore ouvrière des iustnredis de la pharmacie, derroguie et lotaiobarers d'analyses FO, 7, pssgaae Tenaille, 75014 Piaris ; La fédération des irtsenudis cqmuiehieis CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Moeuinrtl Cedex ; La fédération CTFC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Prias ; La FSAFS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

dispositions générales de la convention collective

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

Départ anticipé à la retraite

Indemnité de départ à la retraite

L'article 21 e des dositisipnos générales de la coetvonnin cvolitlece noalniate des lbotraoreias d'analyses médicales ertiaalxphritoess est complété par les dsisioniopts snievutas :

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les salariés âgés de mnois de 60 ans aanyt ncceommr à ttraialevr jeuens et eu une lounge carrière, qui froent liquideir luer pnseoin d'assurance vissiellee à tuax peiln auprès du régime général de la sécurité sioacle avnat 60 ans, en aapioctipln de l'article 23 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 ptnarot réforme des retarteis et dnas les cotnnois fixées par le décret n°2003-1036 du 30 oortbce 2003, bénéficieront également d'une indemnité de départ à la retraite, suos réserve qu'ils rptesenect le délai-congé qui luer incombe.

Cette indemnité srea calculée selon les mêmes modalités que ceells de l'indemnité due aux salariés de 60 à 61 ans euclxs ristempasnt les conotiinds précisées à l'alinéa 1 et définies à l'annexe II.

Pour le cacull de cette indemnité, le tmpes de présence du salarié dnas le ltiboraoare à prrdnee en cmtpoe srea culei acuiqs eecimnftefvet à la dtae de son départ.

Article - Modification de l'article 21 e des

Avenant du 2 février 2005 relatif au travail de nuit et au travail du

dimanche

Signataires	
Patrons signataires	Le saynidct des bseliotgis (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Piras ; Le sncyadit natioatl des médecins bsgriteios (SNMB), 133, baloveurd Montparnasse, 75006 Piras ; Le sanicydt des liortoaebras de bolgioie cnilique (SLBC), 6, pacle de la Madeleine, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nalotinae des stcdnyais des sviecrs de santé, srievacs sciaoux CFDT, 47, auevne Simon-Bolivar, 75019 Piras ; Fédération CTFC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris,

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2005

Miocdoifainn de l'article 9.1.5 des dnpissiotos générales de la cvtnoionen cctvleole : Taiarvl de niut et tvarail du dimanche

Article 1

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2005

L'article 9.1.1.3.1 " Tmeps de tiarval " de la cteoinnvn ciltevolce nnoailtae des larirbeoats d'analyses médicales etlrprijstaxiaoes est modifié cmome siut :

Le tpmes de tiaarvl eeffctif qietdoun est limité à 10 heures, suos réserve des dinpoisstios prévues à l'article 9.1.5.4.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2005

L'article 9.1.5 " Triaavl de niut et tvairal du dihnmae " de la cniveotonn coicvtlllee ntnolaiae des leraaoiorbts d'analyses médicales eaiotxtasrehrlpls est abrogé et remplacé par les

Accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le sacnyidt des btsgooielis (SDB) ; Le sincyadt niaonatl des médecins bglseiootis (SNMB) ; Le sdcyant des lrieobtoraas de bgiooile cnilique (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nmltioaae des syiacdnts des sreivcs de santé, seircve siacoux CDFT ; La fédération nltonaie Froce ouvrière des isnuetirds de la pharmacie, droguerie et lriaeotbaros d'analyses ; La FSAFS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	Fédération CTFC santé sociaux34, qau de la Loire75019 Paris, par ltrtee du 23 août 2016 (BO n°2016-39)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Le législateur par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 eentnd ralnceer la diumqnaye du doialgue social.

Dans ce contexte, par le présent accord, les prteais sateoniuh reconnaître que l'évolution des retianols slaioics de la banhcre des lootrribas de bligooie médicale extrahospitaliers, qui coprmote de nmobrex peitts et menyos laoaobrtires d'analyses

acilters 9.1.5 " Taavirl de niut " et 9.1.6 " Tariavl du dianchme " ci-après ; l'article 9.1.6 atuecl " Reraumeqs " dnvieet l'article 9.1.7.

Article 3 - Dérogation

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2005

Les dniiositsops du présent anaevnt ont un caractère impératif.

Ansii les laotboeriars ne puenevt déroger par acocrd d'entreprise ou d'établissement aux dionospiists du présent avenant, suaf dnas un snes puls folbraave aux salariés.

Ce ppriine connaît tuffteioos une epctxieon puor les arcocds d'entreprise et d'établissement cnclous antérieurement à la snugairte du présent avenant. En efeit la snatrigue du présent aavennt ne fiat pas échec à l'application de ces aordccs dnas la mseure où les droits et cmsoeiaponts accordés aux taervlaruils de niut snot au mions équivalents.

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2005

Les oigosiraannts siatrginaes cnveniennot de scioletr le ministère des arfeafis sleaoics et de l'emploi un arrêté d'extension du présent ananevt dnas les coidonitns fixées par les dstsniipoois légales.

Le présent aeavnnt etenrra en vgieuur le laedneimn de la puubltoiacn au Jnuoral ocefiifl de son arrêté d'extension.

médicales, nécessite la msie en pcale des myones pmertaetnt d'assurer une négociation colcvtleie de qualité.

Elles considèrent dnoc que cet ojbitecf ne purroa être atietnt que par le développement du paritarisme.

Afin de petemtrre un tel développement, et puor tenir cmtope des différentes suurtrects de négociation et de cnecoatitron déjà en place, il est arappu isandleibspne de donner nmeaomnt à ces iacsnntes les monyes de mneer à bein luer mosiisn dnas les cotnondiis ci-après définies.

En conséquence, eells ont cnvneou et arrêté ce qui suit.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Les dnssotopiiis du présent acrcod s'appliquent à tuos les leobatros de boogliie médicale etaipixeoatrlsrhs visés à l'article 1er de la cnnoevtin cvtlecoile nionaalte des ltorreboais de bigilooe médicale extrahospitaliers, sur l'ensemble du teoirtrre national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris.

Article 2 - Création d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Les prteais signeatrias décident la création d'une aitoisosacn de gtosien des fdnos du pimrastaie de la barnche des lrtabaieoros

de bigoolie médicale extrahospitaliers.

Cette atoisiascon a puor but le fmaiecnent du ptsiamarrie de la bcarne dnas les cdntioios et lmeiis définies par le présent accord.

A cet eefft l'association reçoit et gère les coiaastnos qui lui snot affectées.

Cette atososician est gérée par un ceisonl d'administration piaartrie composé :

? puor cquahe otnsaioigran sydicanle de salariés représentative au nveiau de la bhncrae pelolsfsinoenre des lritaaeboros de bigoolie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, du présent aocrd par un représentant ttriutaie et un représentant suppléant désignés conformément aux modalités définies dnas les stautts de l'association ou son règlement intérieur ;
? puor caqhue oasritnaogin scdanlyie d'employeurs représentative au naveiu de la barchne des lrteoarobas de boioglie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, d'un, ou pesuiruls représentants tteirualis et suppléants de tllee store que le nmobre de représentants ttrrealius et suppléants de la délégation prttaolne snot tjrourous en nrobme équivalent à cuex de la délégation saiydlcne salariale.

Il est rappelé que les lisets des osnariaogtnis syndcliaes de salariés et eymulpreos roeencuns représentatives dnas la cnenovotin ccotiellve des ltaboraores de biooilge médicale ehrirotxaplstaias snot définies, au rgerad des dtoipnsios du cdoe du travail, netmanomt ses arcitels L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11, par le minrsie chargé du tiaavr après aivs du huat cnisoel du dilagoue social, et que cuhaqe fios qu'il est fiat référence aux orstnigainaos syniledacs de salariés et emeouyrlps représentatives dnas le présent accord, c'est à ces lesits axellqueus il est fiat référence.

Dans l'hypothèse où une onnaaisgitrn scliydane de salariés, représentative au naveiu de la bahncrae penloelirsofsne des lberoiaarots de blgoioe médicale extrahospitaliers, veinat à adhérer au présent accord, il anprapreita aux oosingnrtias sdieaycnls poatnerls représentatives au nvaieu de la branche, stieanarigs ou adhérentes, de s'entendre puor désigner un représentant supplémentaire aifn de rcspeier le pprcinie d'équilibre ertne d'une prat la délégation scyialdne saaalrie et, d'autre part, celle des osirgntiaons patronales.

Les stttaus et le règlement intérieur de ctete aisocstoian précisent à la fios ses modalités de fonctionnement, ses miinsos et le rôle de ses mmbeers ansii que les modalités de gisteon des fndos collectés dnas le rcspeet des dtoisinsospis des aritecls 3 et 4 ci-après.

Article 3 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Tous les larabirtoeos de boogilie médicale extrahospitaliers, qeul que snot luer effectif, visés à l'article 1er ? Cmhap d'application ?, cebunritont au fanimneecnt du prtmaisaire par le vnmerseet à l'association ptaaiirre visée à l'article 2, d'une cooitisan égale à 0,04 % du mntonat total des seirlaas aelnuns burts pirs en cpotme dnas la lmiite du plafnod annuel de sécurité sloiace et enntrat dnas la bsae de claucl des cotoitasins de sécurité silcaoe telle que définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce tuax de 0,04 % srea appliqué puor la première fios puor le caucl de la coiatstoin de l'année 2018 qui srea appelée en 2019.

Article 4 - Recouvrement des cotisations

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

La cttooiiasn visée à l'article 3 est recouvrée auprès des liarboretoas de boogiile médicale eieslrxarithoapts par l'association de giteosn des fndos du ptirramsaie de la bcarne des lrtebraooais de bogloie médicale extrahospitaliers, llealque proura déléguer la cteclole à tuot oirgnsmae de son choix, suos

réserve de signer une cnonoeivtn aevc celui-ci définissant noeamtmnt les fairs de coltcele et les oiabnloigs des parties.

La désignation éventuelle d'un oimgrsane cuteleclor est ssimoue à l'accord préalable de la commssioin prtiaarie penenmtare de négociation et d'interprétation de la branche.

La citoosatin est appelée annuellement, étant précisé que la ctoaiostin de l'année N est appelée l'année N + 1.

Article 5 - Affectation du montant des cotisations recueillies

En vigueur étendu en date du 19 mai 2021

Le mnantot des caointostis reeeillucs par l'association de gsoiten des fndos du priartamsie est destiné dnas la limtie des fndos dinseploibs à faeinnr :

? les firas de fecononmetint de l'association de giotsen des fndos du paritarisme, nmnmaotet les frias afférents au penrenosl de l'association ;

? les faris de clctele exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus ;

? le reerbmoemunst des frias de déplacement et de rpeas à l'occasion de luer piticproaatin aux réunions des cismomomsis neolainats pierrtaais miess en pclae dnas le crdae de la cnoievtonn cvlectloe nonaailte des leorartiobas de bloigoie médicale extrahospitaliers, aux réunions de la comimosin piartrae penmatrene de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du trvaail (réunions plénières et réunions préparatoires, à riosan d'une réunion préparatoire puor une réunion plénière), exposés par :

?? les délégations syldicneas sraaaliles puor :

??? au mmuxaim 4 représentants de cnchaue des ogtrinraiasnos salycndeis de salariés représentatives au nveiau de la bhncrae porenslensnfile des lorbiraoeats de bgiiiooe médicale extrahospitaliers, dnot au puls puor ccnuahc d'elles un représentant penamnret ;

??? ou puor au mimaxum 3 représentants de chcunae des oiaitoasngns sdieacylns de salariés représentatives au nveiau de la branche, dnot au puls puor chaucne d'elles un représentant prnemanet lrouse la csioommsin prtiaarae visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du tarival est réunie dnas le crdae de sa misosin d'interprétation, de sa mssiion d'observatoire prrtiaae de la brachne et de sa miisosn d'établissement du raoprpt auennl d'activité ;

??? et par les représentants des délégations paeraltons représentatives au nevaiu de la barchne pnfeernollisose des loaabeorirts de boogile médicale extrahospitaliers.

Ce rebernemmuost est effectué sur jtafsuiciitf dnas les ltiemis prévues à l'annexe XI de la cvnineoton coillctvee nnaatloie des laabtiroores de biioigloe médicale extrahospitaliers.

? le rbnmsreeoemut à l'occasion de luer papcicioaitrn aux réunions piratiars des guepors de tarival mis en plcae au sien de la csismooimn prrtiaae penteanrme de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du tvaairl dnas les ctoonindis prévues par le règlement intérieur de l'association de gsiteon des fndos du pisiatamrre des frias de déplacement et de reaps exposés par les représentants des délégations sayenlidcs saaaalirils et praalotens représentatives au navieu de la bcarne pslnnefoierle des leoorrtiabas de booglie médicale extrahospitaliers.

Ce ruebeosemnrmt est effectué sur jtuificistaf dnas les ltiemis prévues à l'annexe XI de la coteovnnin ctololcveie nitaonale des lierorbaoats de bioigole médicale extrahospitaliers.

? le rmuebrmneoeest aux eprmyoleus du meniaitn de la rémunération (salaire et charge) de lerus salariés appelés à paicepitrr aux réunions ci-dessus définies ;

? le rmrseeobmnuet de la petre de rsrcoseeus des eropumelys représentant une osgntraioain sndycaile patnoarle représentative au neiavu de la bnarhce puor pircpeiatr à ces mêmes réunions, et ce dnas les ctiiodnnos fixées au règlement intérieur de l'association de gositen des fndos du pastarmmie ;

? les firas de secrétariat et de fncoomentneint des différentes csmmionios nioeanatls peiaartirs msies en place dnas le cadre de la cntinveoon coetivlcle nalnatioe des leaibrooats de bogiolie médicale epoaxrtthsieairs ;

? les firas d'établissement du rropat de banhcre prévu à l'article

D. 2241-1 du cdoe du tvairal ;
 ? les firas de csotaunilton d'experts, poantrt sur un ou des thèmes précisément définis, qui auonrt été approuvés par la commossiin ptiarire nolitnaae puor l'emploi après eemaxn d'au mnois duex devis, ou par la coioismismn prritaiae penamrntee de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas les ctioniidos prévues au règlement intérieur de l'association de gsieotn des fdnos du paritarisme.

L'association de gitosen des fnods du prarsmitiae derva définir dnas ses statuts ou son règlement intérieur, les cotioinnds de prsie en cmopte des dvseries dépenses liées à l'application du présent aorccd et feixr les modalités de gositen des fdnos collectés.

En outre, et dnas la ltmie des fdons doniiepslbs après piaemnet des dépenses ci-dessus visées, les pierats connenvneit de réserver une eevopnlpe financière annuelle, appelée datotoin anelnule aux atiocns en fuvaer du développement du paritarisme, d'un monnatt mimaxum de 150 000 ? destinée :

? puor moitié au fneancnimet d'actions en faeuvr du développement du pamirtsirae engagées dmenetcriet par les ogairaosinnts sedyiancls représentatives de salariés au naiveu de la bnahrce poneersfislone des lieobtroaars de billooge médicale extra-hospitaliers, ctete prat étant répartie de manière égale etnre eels ;

? et puor l'autre moitié au feamneinct d'actions en fauver du développement du pirsaramtie engagées dtriecmeent par les oginasotnairs snlicdeays représentatives d'employeurs de la branche, ctete prat étant répartie également de manière égale ernte elles.

Le coeinsl d'administration de l'association AGBPM frxiea caqhe année dnas la ltiime précitée de 150 000 ? le monnatt aunent réservé à cttee dotation.

Il est rappelé que les oantigsroinas sdyncalies représentatives d'employeurs ou de salariés uroieltsnit les fonds qui luer seonrt decmetrneit affectés puor fnaecnir des antiocs en feavur du développement du paritarisme, ce qui vsie nmmtoaet :

? les secvreis d'experts aquexus les onainsitroags scnleaydis représentatives pouenrrait avior rureocs puor mieux préparer les réunions ;

? les frais de pootroimn des métiers de la brnhcae ;

? les ationcs d'information et de sobieisntisaln des salariés ou des epeirenstrs sur les distniipsoos conventionnelles.

Chaque ongraisotin salncdiye représentative dvrea rderne cotpme cuqhe année au puls trad le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et dvera rtreteme les jfiitasifctus coodrnnapsres au trésorier de l'association de

goisetn des fonds du psrratmaie puor onebitr dnas les leitims précitées le rorneeusmbmt des dépenses correspondantes. Les smmeos non utilisées ou non justifiées seonrt affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent alcrtie de l'année ou des années suivantes.

Article 6 - Bilan

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2006

Les peatirs cnvenneont de se réunir 2 ans après la poiciultabn au Jouanrl offeciil de l'arrêté d'extension du présent accord, aifn de firaer un blain des ctionodnis d'application du présent accord.

Article 7 - Durée, dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Le présent aorccd est clcnou puor une durée indéterminée.

Il pnreda efeit à cpotemr de la dtae de pltbuociian au Jouanrl oefcfiil de son arrêté d'extension.

Il est précisé que les dnstsoopiis du présent acocrd ont un caractère impératif et qu'il ne puet y être dérogé. Le présent acrcod prorua être dénoncé dnas les ctdoiionns fixées aux arclctis L. 2222-6, L. 2261-9 du cdoe du travail.

En orute le présent aorccd prorua être révisé dnas les cnoioitnds prévues aux artciels L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, étant précisé que totue danedme de révision présentée par l'organisation habilitée au rgared des dioosiisptns précitées, diot comporter, ourte l'indication des doinsositpis dnnot la révision est demandée, des ptspoiioorns de remplacement.

Dès lors, et au puls trad dnas un délai de 3 mios svuanit la réception de la dedamne de révision, les négociations débiteront.

Les diposiontiss de l'accord dnnot la révision est demandée resrnteot en vuigneur jusqu'à la cooiulnscn d'un novuel aorccd ou à défaut srneot maintenues.

Les dissptnoios de l'avenant poratnt révision se soeirtnubutst de pelin driot à ceells de l'accord qu'elles modifient.

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2005

L'article 24 des dstinoisopis générales de la cvtnoenin cilclvoete nanalitoe des laobiraeotrs d'analyses médicales eapliaisotrhrrets est complété de la façon sitnuvae :

(voir cet article)

Accord du 10 octobre 2005 portant modification de l'article 24 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le scnadyit des begtiosilos (SDB) ; Le scnadyit nanotail des médecins boliiotegss (SNMB) ; Le scdnaiyt des loribtaoares de bogilioe ciqilune (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nanoalite des siytcdnas des sveecirs de santé et srceveis soiacux CDFT ; La fédération noilntaae Fcroe ouvrière des indirestus de la pharmacie, drrioieuge et laotrbroiaes d'analyses ; La FAFSS CFE-CGC,

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	
Patrons signataires	Le syndicat des biologistes ; Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB) ; Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CDFP ; La fédération nationale Force ouvrière des pharmaciens de la pharmacie, de diagnostic et de laboratoire d'analyses,

Accord du 23 mai 2006 portant révision des dispositions de l'article 24

Signataires	
Patrons signataires	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,
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats des services de santé, des services sociaux CFTD, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération nationale Force ouvrière des pharmaciens de la pharmacie, de diagnostic et de laboratoire d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; La fédération CTFC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ; La FAFSS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

Accord du 23 mai 2006 relatif à la commission paritaire de l'emploi

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

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 de l'emploi " ci-après :

(voir cet article)

Accord du 23 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

Le présent accord définit les moyens et priorités de la formation

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2005

Les dispositions du 4° de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Les dispositions de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Le présent avenant entre en vigueur à partir du 1er jour suivant la date de son dépôt auprès des services compétents du ministre chargé du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Le présent avenant entre en vigueur à partir du 1er jour suivant la date de son dépôt auprès des services compétents du ministre chargé du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et des caractéristiques de sécurité et d'organisation des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

Article - 1. Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

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

Article - 2. La professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

Les contractants de professions réglementées et les périodes de présélection des candidats généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispense d'une scolarité de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en rapport avec les qualifications recherchées.

2.1. Les contrats de professionnalisation

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

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

2.1.1. Public concerné.

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

Une priorité sera donnée aux jeunes sans qualification.

2.1.2. Objet.

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

Les parties conviennent du présent accord conformément à la convention collective applicable de l'emploi le jour d'arrêter la durée des accords et pluriannuels pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Cette durée est établie pour une période triennale.

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

2.1.3. Le contrat de professionnalisation.

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

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

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

Le contrat est gardé par l'administration du travail pendant un mois à compter de la date du dépôt vu la décision d'enregistrement.

Il est précisé que le contrat de professionnalisation a pour objet le nom du tuteur, sa qualité, ses missions telles que définies à l'article 2.1.7 du présent accord.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de

professionnalisation est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

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

Cette durée peut être allongée toutefois jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification reconnue, ou lorsque le contrat a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquiescer un diplôme d'Etat universitaire dans la branche professionnelle ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche d'activité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche d'activité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche d'activité professionnelle.

L'employeur s'engage à assurer au candidat le contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'obtenir le diplôme, le titre ou la qualification prévue et à lui fournir un emploi en rapport avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

L'employeur s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

2.1.4. Formation.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les équipements généraux, professionnels et technologiques, sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

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

Cette durée peut être toutefois portée au-delà de 25 %, sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les jeunes n'ayant pas achevé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes ayant un lien avec les métiers de la branche, ou encore pour les candidats ayant pour objet de permettre d'acquiescer une des qualifications reconnues dans la classification de la convention collective de la branche d'activité professionnelle, ou encore une des qualifications reconnues dans la classification de la convention collective de la branche d'activité professionnelle.

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

2.1.5. Rémunération du salarié.

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

Ainsi, ce salaire ne peut être inférieur :

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

- à 70 % de ce même montant pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

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

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

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans bénéficiaires des cotisations ou actions précitées est fixée, sous réserve de la rémunération minimale que représente le salaire minimum de croissance, à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle correspondante à la qualification préparée.

Les avantages en nature dont bénéficie le bénéficiaire peuvent être déduits du salaire dans les limites fixées par les textes légaux en vigueur.

2.1.6. Détermination des modalités financières de prise en charge par l'OPCA-PL.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont peussées en charge par l'OPCA-PL pour les cotisations y ouvrant droit sur la base du forfait horaire fixé par les textes réglementaires.

2.1.7. Le tutorat.

Les parties signataires du présent accord s'entendent que la mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

Ainsi la convention conclue avec un établissement de formation en matière de contrat de professionnalisation doit contenir, pour pouvoir être agréée par l'autorité administrative compétente et ouvrir droit aux dispositions spécifiques, une clause fixant le rôle du tuteur.

Le tuteur est :

-soit un professionnel, qu'il s'agisse de l'employeur lui-même ou d'un de ses confrères lié à lui par un contrat de collaboration, que celui-ci soit ou non salarié au regard du contrat de travail et de celui de la sécurité sociale, ou encore d'un représentant légal de l'employeur ;

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

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

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

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

Le tuteur a pour mission de :

-présenter, dès son embauche, la profession au salarié en contrat de professionnalisation, steering l'entreprise dans la branche professionnelle, lui expliquer les conditions réglementaires et ou déontologiques ;

-vérifier que le programme de formation organisée, tel qu'il résulte du plan annexé au contrat de travail, est bien respecté et assimilé, en particulier que le niveau des connaissances a bien

progressé conformément aux prévisions de ce programme ; à cet effet, le tuteur consulte au moins 1 heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;

-contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié notamment aux sessions de formation externe qu'aux travaux qui lui sont confiés à des fins pédagogiques à l'intérieur de l'entreprise dans le cadre de la formation organisée ;

-faciliter l'insertion du salarié au sein de l'entreprise.

Le tuteur participe au choix de l'organisme de formation.

Pour mener à bien sa tâche, il rencontre régulièrement le responsable et au minimum :

-lors de la conclusion du contrat pour élaborer le plan de formation, c'est-à-dire, d'une part, la matière et le contenu et la durée des différentes sessions de formation et d'autre part, les modalités de réalisation de la formation interne dans l'entreprise ;

-en cours de contrat :

-pour effectuer un bilan intermédiaire, c'est-à-dire une évaluation de la formation organisée tant externe qu'interne ;

-ainsi que, au vu des conclusions de ce bilan, pour procéder aux modifications qui s'imposeraient pour réaliser les objectifs du contrat ;

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

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

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

2.2. Les périodes de professionnalisation

2.2.1. Objet.

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le développement de l'emploi de salariés dans une qualification à durée indéterminée en permanence au bénéficiaire :

-soit d'acquérir un diplôme dans la branche, un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des industries d'analyses médicales extra-hospitalières, ou une qualification reconnue sur une liste établie par la commission paritaire de l'emploi de la branche ;

-soit de permettre à une action de formation propre à permettre au salarié de se perfectionner, d'élargir ou d'accroître ses compétences, et de répondre ainsi à un besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

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

-permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;

-acquérir une qualification nouvelle ;

-faciliter l'accès à un emploi dans l'entreprise ;

-favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des techniques, etc.

2.2.2. Public concerné.

Peuvent bénéficier d'une telle préférence les salariés après accord de leur employeur :

-les salariés dont la qualification est inférieure au regard de l'évolution des compétences et de l'organisation du travail ;

-les salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

-les salariés qui ont participé à la création et au développement d'une entreprise ;

-les femmes qui renouent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;

-les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Les parités interprofessionnelles nationales de référence à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche la définition et le réexamen périodique des qualifications ou des activités et des emplois pertinents pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

2.2.3. Mise en œuvre.

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

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise s'engage si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail doivent être au moins équivalentes à la rémunération du salarié.

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

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

Article - 3. Le droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

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 proportionnellement et ajoutée à l'heure supérieure.

Les droits acquis sont cumulés 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 est plafonné à 120 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits acquis proportionnellement.

Les droits des salariés sont décomptés sur l'année civile.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, sauf exception pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé proportionnellement.

*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 complets d'activités écoulés depuis le 1er janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie.

Par dérogation, les salariés nouvellement embauchés qui ont travaillé pendant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2004 et qui est toruuojs inscrits 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 droit individuel à la formation solennellement les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (exemple : imputation sur le salaire de paie..).

3.2. Nature des actions de formation

Les salariés ont le droit de bénéficier de la formation professionnelle continue pendant l'exercice du droit individuel à la formation soit les actions de formation 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 salariés ont le droit de bénéficier de la formation professionnelle continue pendant l'exercice du droit individuel à la formation.

3.3. Mise en œuvre et exercice du droit individuel à la formation

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

La demande du salarié doit être présentée à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple avec demande de réception 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 répondre 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 priorités professionnelles peuvent être exercées en priorité en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation définies comme priorité par la commission paritaire nationale de l'emploi, ou celles ayant donné lieu à un accord avec l'employeur occupé par le salarié ne peuvent être exercées 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 sont décomptées du 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.

Malgré l'allocation de formation ainsi que les frais de formation qui seraient au profit de l'employeur et sans préjudice de la formation continue.

3.4. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant 2 exercices 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 partenaire agréé au titre du congé individuel de formation de relever son emploi la prise en charge financière de cette action dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Si l'organisme partenaire 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 versée au salarié 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 pastasaisonniers 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 ne peut pas exercer 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 base 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 base 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 pour une durée déterminée, 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 bénéficie du droit individuel à la formation acquis.

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

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, pour le calcul des droits acquis 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 abrogé de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail,*

soient l'employeur 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).

Article - 4. Le plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

Les principes suivants 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 nécessaires par la stratégie de l'entreprise, l'évolution des métiers, l'évolution technologique, la restructuration de l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, elles peuvent conduire au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail, sans limitation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à des cotisations sociales ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, ou de 4 % du salaire des salariés dont la durée est fixée en heures ou en jours ouvrés ;

- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences. Ces actions peuvent, en 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 imputée 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 participe 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 formations de compétences ciblées aux compétences ainsi acquises et sur l'attribution de la qualification correspondante à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article - 5. Les dispositions financières

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

5.1. Emplois occupés par au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer,

à compteur du 1er janvier 2006, au financement des atouts définies à l'article L. 950-1 du code du travail une corrélation égale à 0,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dotations légales versées pendant l'année en cours.

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

- à hauteur de 0,15 % au titre des cotisations ou périodes de cotisations et du droit individuel à la formation ;

- à hauteur du solde au titre du " paln de formation ".

5.2. Etablissement occupant au moins 10 salariés

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent verser au titre de la cotisation des atouts définies à l'article L. 950-1 du code du travail une contribution forfaitaire définie à l'article L. 951-1 du code du travail.

À titre d'information, il est rappelé que cette contribution forfaitaire est égale, au jour de la signature du présent accord, à 1,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dotations 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 cotisations ou des périodes de cotisations et du droit individuel à la formation ;

- 0,90 % au financement du paln de formation.

Les employeurs versent volontairement à l'OPCA-PL la part de la cotisation dédiée aux cotisations 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 forfaitaire des employeurs, les accords précédents prévoient une adaptation de plein droit du taux et de la répartition légale rappelés ci-dessus au taux et à la répartition qui devraient intervenir ultérieurement 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 établissements occupant de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 951-1-II) et les entreprises 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).

Article - 6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

À titre d'information, les parties signataires approuvent 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 n'aura de l'emploi 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.

Article - 7. L'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

7.1. Personnes concernées et objectifs

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une entreprise bénéficiant, 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 personnelle ;

- 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 motivations dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs ;

- les souhaits 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 individuel a lieu à la rédaction d'un document relatif aux 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).*

Article - 8. La validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

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.

Article - 9. Le passeport formation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ou de faire reconnaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, aussi bien dans le cadre de la formation initiale ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties conviennent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son propre dossier professionnel, à son initiative, établir son propre dossier professionnel qui résume sa propriété et dont il gère la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Ce dispositif forme une annexe au présent accord :

- les diplômes et les titres reconnus au cours du cursus de formation ;

- les expériences personnelles 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 initiale ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- la nature et la durée des activités de formation suivies au titre de la formation professionnelle ;

- les activités exercées ;

- le ou les emplois suivis dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il a bénéficié.

Article - 10. L'information des salariés et des

employeurs

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

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 contenu ou des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation ou de l'ordre général de priorité des formations d'ordre général coexistantes les priorités définies par la branche professionnelle des entreprises d'analyses médicales extra-hospitalières ou la commission paritaire pour l'emploi de la branche.

Article - 11. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juin 2006

Les parties conviennent de lutter contre la discrimination aux salariés des deux sexes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Article - 12. Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

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 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 l'attention des représentants syndicaux ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;

- le délai de réflexion 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 jusqu'à la conclusion de la négociation ;

- les dispositions de l'avenant relatif à la révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles remplacent et sont

Accord du 30 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2008

Signataires	
Patrons signataires	Sycdnt des begiisltos (SDB) ; Siacydnt naoitnl des médecins bgotsioleis (SNMB) ; Sidcaynt des leitoaborars de biigoole cnliiuqe (SLBC).
Syndicats signataires	Fédération naoliatne des syacintds des scrvies de santé, sreeivcs saociux CDFT ; Fédération nanoatile des ienrdsiuts de la pharmacie, duigreroe et laarbroeois d'analyses FO ; Fédération des iednrtuis ciquuihes CGT ; Fédération CTFC santé et sociaux.

La csmimoosin piartirae de la ctvonoeinn cevltclioe des lroabreiotas d'analyses médicales extra-hospitaliers a entendu, en réunion plénière du 17 ocborte 2007, le roarppt du comité de gsoeint des régimes de prévoyance des salariés crdaes et non cardes auprès de l'institution de prévoyance du gporue Mrnaoy (IPGM).

Elle décide, par référence à l'avenant du 22 nbmvoere 2001 signé par les ptraaerenis sociaux, de prongelor la désignation de l'IGPM en tnat qu'organisme de prévoyance gaistneinore puor une durée de 5 ans à cemotpr du 1er jvieanr 2008.

Nota : Ednetu par arrêté du 7 jeillut 2008 JROF 16 jeillut 2008 modifié par arrêté du 21 jeillut 2008 JROF 29 jlliuet 2008.

Accord du 20 mars 2008 relatif à la révision de la classification du personnel non cadre

Signataires	
Patrons signataires	Le sciandyt des beiitglooss (SDB) ; Le sdyianct noaniatl des médecins bisgetoilos (SNMB) ; Le sadyncit des lbtoroaearis de bigioloe cquilnie (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération niatnlaoe des sytaicdns des sercvies de santé, seecvris saciuox CDFT ; La fédération ntnaloiae des idstiunres de la pharmacie, deruoirge et laaiorboerts d'analyses FO ; La fédération des iistenudrs cihemiucs CGT ; La fédération santé et saicuox CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2008

L'article 2 de l'annexe III « Cslaiifsoatcn du psrenoel non cdare » est complété par les définitions d'emploi et les ctifcenofies ci-après :

Personnel aisdnitritamf :

Informaticien (ne) :

? à l'embauche : 210 ;

? tratuiile d'un bac ou après 2 ans d'ancienneté dnas l'échelon précédent : 220 ;

? après 3 ans dnas l'échelon précédent : 230 ;

? après 3 ans dnas l'échelon précédent : 240.

Titulaire d'un BTS, d'un DUT spécialisé, équivalent ou assimilé, ou prosenenl de la catégorie précédente aanyt acuiqs la fitoaromn nécessaire :

? à l'embauche : 240 ;

? après 1 an dnas l'échelon précédent : 250 ;

? après 1 an dnas l'échelon précédent : 260 ;

? après 2 ans dnas l'échelon précédent : 270 ;

? après 3 ans dnas l'échelon précédent : 280 ;

? après 3 ans dnas l'échelon précédent : 290.

Qualiticien (ne) :

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

? à l'embauche : 240 ;

? après 1 an dnas l'échelon précédent : 250 ;

? après 1 an dnas l'échelon précédent : 260 ;

? après 2 ans dnas l'échelon précédent : 270 ;

? après 3 ans dnas l'échelon précédent : 280 ;

? après 3 ans dnas l'échelon précédent : 290.

Infirmier (ière) :

? à l'embauche : 250 ;

? après 1 an dnas l'échelon précédent : 260 ;

? après 3 ans dnas l'échelon précédent : 270.

Si expérience ascuiqe de prélèvements des enftnas de mnios de 5 ans, cfieeiconft augmenté de 10 points.

Tutorat (art. 2. 1. 7 de l'accord rlaeitf à la ftmoiaron poessoflnrnieile tuot au lnog de la vie).

Dans le cdare des cnotrats de pinoitaasfreoinssln de l'accord de bcranhe ritaelf à la fiatmoorn plrlfonoesie tuot au lnog de la vie du 23 mai 2006, le tueutr prceerva une pimre meuslenle de touratt égale à 1 / 29 du sraalie cetennvoinnl du cceiiofnet 290.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 8 juillet 2009 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le scdnyait des bosogtleiis (SDB) ; Le sdicnyat naoitnl des médecins btgoosiileis (SNMB) ; Le sdnaicyt des lbarotrioaes de biogolie cunliiqe (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération ntaaoilne des sactyndis des sceervis de santé, svcreeis suaiocx CDFT ; La fédération nonaiatle des iretsdnius de la pharmacie, dugreroie et libaraeotros d'analyses CGT-FO ; La fédération santé et suicoax CTFC ; La FSFAS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Vu l'article L. 2222-1 du cdoe du tirvaal ritelaf à la détermination du cmahp d'application des ctnoievnos et acodcrs cefoliltcs de tavaril ;

Vu le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 parotnt aipaobprton des nrenuolctames d'activités et de puodirts françaises,

les periatss soussignées ont décidé de réécrire le cmhapp d'application de la ctvnoeonin cvicollttee ninaltoae des lreaoritboas d'analyses médicales extra-hospitaliers.

En conséquence, il a été cevnonu ce qui siut :

L'article 1er « Cahmp d'application » des dinstsioipos générales de la cnitnovoen collictvee nalatoine des liarooaebtrs d'analyses médicales extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par l'article 1er « Cahmp d'application » ci-après :

« Altirce 1er

Champ d'application

La présente cnnvoeiotn cltoivcele naaltione et ses axnnees (code

NAF 86. 90B par référence à la ntrlencamoue d'activités française entrée en vuueigr le 1er jnevaïr 2008) règle sur le torrreitei national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélémy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris, au sien des loboetiarras d'analyses médicales extra-hospitaliers, les raptpros

de taviarl etre les eorpuylmes et le prnsneeol salarié. »
Le présent avenant ertnrea en veuguir à pitarr du piremèr juor svauint la dtae de son dépôt effectué conformément aux dsotioiipnss légales.
Son enosexith srea demandée par la patrie la puls diligente.

Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Le sdicanyt des bitiosgloes (SB) ; Le snidayct des leboortriaas de bioogile cqiinlue (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nlonaiate des sayitdncs des sirveces de santé, sriveces soiuacx CDFT ; La fédération ntinoilaae des itsedinurs de la pharmacie, diurregoe et ltrioeboaaars d'analyses CGT-FO ; La fédération santé et souciax CTFC ; La FSFAS CFE-CGC,

Le présent anenvat erenrta en veguïr à ptriar du pmieerr juor suinavt la dtae de la pltiuabiocn au JROF de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Vu les dssnioiptois sur la période d'essai tlees qu'elles résultent de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 pantort mndaoïroseitn du marché du travail, les piteras soussignées ont arrêté et cvonneu ce qui siut :

Article 1

Le présent aenvnt errenta en vueugir à paritr du pemieer juor snviat la dtae de la paitucibon au JROF de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

L'article 8 « Période d'essai » des dtposiisinos générales de la cnotovinen cililyteoce niltonaae des lartioabroes d'analyses médicales extra-hospitaliers est abrogé et est remplacé par le nouvel alcirte 8 « Période d'essai » ci-après.

« Aictrle 8 Période d'essai

Le ctnaort de trviaal à durée indéterminée puet ceotompr une période d'essai dnót la durée mlaixmae est de :

? 2 mios puor le prosenel non crdae ;
? 4 mios puor les cadres.

La période d'essai prmeet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nmaotmnet au raegr d de

Avenant du 8 juillet 2009 relatif à la prévoyance des cadres et des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le snyidcat des biloiseogts (SDB) ; Le sciandyt nataionl des médeciins biegotzilos (SNMB) ; Le scynadit des loabrotreias de bigloioe culiinqe (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nniataloe des sdinyctas des svrceies de santé, sevrceis saoiucx CDFT ; La fédération nialtaone des idnursteis de la pharmacie, drroegie et lboiotraeras d'analyses CGT-FO ; La fédération santé et suciaox CTFC ; La FSFAS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

son expérience, et au salarié d'apprécier si les fitnoocns occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présume pas. Elle diot expressément être stipulée dnas la ltrtee d'engagement ou dnas le caotrnt de travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, siot pnndaet son déroulement, siot à son terme, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hurees en deçà de 8 jrous de présence ;
? 48 heuers enrte 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 semianes après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

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

Article 2

Le présent avaennt eenrtra en veuguir à piatrr du pmreier juor svainut la dtae de la piaclitoubn au JROF de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Le periemr alinéa du pnoit 2 de l'article 2 « Engagement, période d'essai, cluase de non-concurrence » de l'annexe IV « Caerds » de la convitenon cicltelvoe naltnioae des litaeboraors d'analyses médicales extra-hospitaliers rtleaif à la période d'essai est abrogé et est remplacé par les distoisinpos ci-après, les auetrs alinéas drmeuenat snas changement.

« 2. La période d'essai est de 4 mios au maximum. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, siot pndant son déroulement, siot à son terme, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur au délai précisé à l'article 8 des dssopotniis générales de la ctooïvenn collective.

De la même façon lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le cadre, celui-ci diot rpeecetsr le délai de prévenance qui le ceorncne défini à l'article 8 des dnpotiisoiss générales de la citneoonv collective. »

Article 3

Le présent aveant enterra en vueugir à partir du premeir juor sunviat la dtae de la piltubaiocn au JROF de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Le présent avanent entrea en vueugir à ptriar du peeimr juor savunit la dtae de la pbtouilacin au Joraunl ofcefiil de son arrêté d'extension.

L'extension du présent aevnnat srea demandée par la parite la puls diligente.

Les diipitoissons de l'article 33 snot remplacées à cptmoer du 1er jivnaer 2009 par le txttee suivant.

« Acrilte 33
Résultats
A. ? Cptomes de résultats

Chquae année, l'institution établit, dnas les 6 mios svaniut la clôture de l'exercice, un emesbnle de cpomtes de résultats qui pnrneent la fmore qui siut :

a) Un cpmtoe tihqueucne "Prévoyance?"

Au crédit :

? les cttsaiinoos de l'exercice (y cpromis les citatonioss à recevoir) nttees de teaxs et cotortbnuniis éventuelles ;

? les pvrnoioiss puor sntireiss à pyaer au 31 décembre de l'exercice précédent ;

? les povoiirsns mathématiques des rneets au 31 décembre de l'exercice précédent ;

? les intérêts tieenhqcus des ponvrissios mathématiques.

Au débit :

? les peitotrass réglées au cuors de l'exercice (y cmprois les rriislavoteanos éventuelles) ;

? les pvioniross puor sirntsies à pyaer au 31 décembre de l'exercice ;

? les pjoirsvnos mathématiques des rteens au 31 décembre de l'exercice ;

? les fails de gsteoin fixés fetraoiinmaerft à 11 % des caiotinstos netets de txaes ou cbnutiortoins éventuelles encaissées afférentes à l'exercice ;

? une crtobitniou à la ctuiiootsnn de la mgare de solvabilité de l'institution égale à 2,5 % du mnantot des coisniotats de l'exercice ;

? les aeturs dtionas de provsionis réglementaires à caractère technique.

b) Un compte tiuecqhne "Frais de santé"

Au crédit :

? les coaitnitoss de l'exercice (y copmris les caiinotsots à recevoir) ntees de txaes et conbtitournis éventuelles ;

? les poinsviors puor sitesnirs à payer au 31 décembre de l'exercice précédent.

Au débit :

? les frias de geiston réglées au cours de l'exercice (y cmipros les ravreosotanis éventuelles) ;

? les proovisins puor ssitnires à payer au 31 décembre de l'exercice ;

? les frias de geiston fixés fertorifnaeaimt à 11 % des cisitotaons ntees de txaes ou ctinbrouniots éventuelles, encaissées afférentes à l'exercice ;

? une urnoobittin à la coitnoitsun de la marge de solvabilité de l'institution égale à 2,5 % du matnont des ctionatisos de l'exercice ;

? les aetrus doitonas de psvoioirns réglementaires à caractère technique.

c) Un cptome gbaoll des résultats

Au crédit :

? 90 % du résultat du cmtope teuciqhne "Prévoyance?", s'il est créditeur ;

? 90 % du résultat du cotpme thnciuqee "Frais de santé?", s'il est créditeur ;

? les intérêts ficenranis sur les pronostivis mathématiques du cotpme tiuqehcne "Prévoyance? évalués à un taux égal à la différence enrte 85 % du TME et le taux technique.

? les intérêts faciennirs sur la poisirovn d'égalisation calculés à un taux égal à 85 % du TME ;

? les rseripes sur la psorvioin d'égalisation.

Au débit :

? le sodle débiteur final, après itmiutpaon du ctmpeo goabll de l'exercice précédent, réévalué sur la bsae de 100 % du TME ;

? la dtoioatn à la pivosiron d'égalisation égale à 75 % du résultat du cpomte teuchqnie "Prévoyance?", dnas la litime du crédit de ce ctmpe ;

? 100 % du résultat du cptome teuhqince "Prévoyance?", s'il est débiteur ;

? 100 % du résultat du cptome tnuiqhece "Frais de santé?", s'il est débiteur.

Le sldoe débiteur de ce cotpme est imputé sur la posiirvon d'égalisation, dnas la ltimie de son montant.

En cas d'inexistence ou d'insuffisance de cttee provision, le déficit non apuré viendra, aevc les intérêts correspondants, au débit du copmte goabll des résultats de l'exercice suivant.

d) Un coptme d'actions covvileltes et sociales

Au crédit :

? 95 % du résultat excédentaire du cpotme gablol des résultats ;

? le sldoe gbaoll de ce cpmote de l'année précédente, s'il est créditeur ;

? la dittoaon de la psiovroin d'égalisation non consommée dnas les 10 dernières années ;

? les intérêts franeciins calculés sur la bsae de 100 % du TME sur le mtannot de ce cpmote comptabilisé à la fin de l'exercice précédent.

Au débit :

? les dépenses d'actions selciaos (dans la litime de 90 % cumulés de ce compte), décidés par le comité de gsteion ;

? les dépenses d'actions ctevclolies ;

? ttoue somme décidée par le comité de gtieson dnas le cdare de la gesiton du régime.

Le résultat de ce compte, puor cuqhae exercice, srea traité en pvriooisin puor ppcirttiaoaîn aux excédents.

e) Une pssooivirn d'égalisation

Au crédit :

? les dtioatos de l'exercice ;

? les intérêts au tuax tiqenuche du contrat.

Au débit :

? la rrispee de la dotation, la 11e année après sa cisitoutnton (1) ;

? les rsrpeies (imputées poiirmarariteent sur les années les puls anciennes) loqsure la piivoorsn excède 100 % des cinooitstts de l'exercice ;

? l'imputation de la prtee éventuelle du ctmpe global de résultats.

Il est précisé que l'ensemble des dtioanots et rreeisps mentionnées dnas le présent acrilte s'entendent nettes de teaxs et cuoitirnbonts éventuelles.

f) Résiliation de la convention

En cas de résiliation de la convention, le prcipnie rnteeu srea de transférer au neovul aresusur la pvooisin d'égalisation et le coptme d'actions ciloletvecs et sociales.

Puor tenir coptme du fiat que les résultats des drieniers eerixcnes ne snoret précisément cuonns qu'au buot de 3 ans, le tnsfreart ievrndrtiena selon un échéancier de 5 ans à pritar de la résiliation, de façon que les bnoui ou mlai de liliioqtuadn itunaix soinet pirs en ctmpeo puor la détermination du "solde de tuot compte?".

A cpmote de la dtae de résiliation, la psivoiorn d'égalisation et le compte d'actions cvecltelios et soaciles ne piusednot puls d'intérêts.

B. - Révision

En fiocnotn des résultats enregistrés, les piearts singtiearas peuvent, d'un cumomn accord, décider de mifioedr les cnnotdois de la présente coieovntnn puor en préserver l'équilibre.

Il est précisé que, en deorhs des mioifodtacnis apportées par le présent avenant, les dpotssiions de la cvntiooenn du 1er jvienar 2000 rtenset inchangées. »

(1) Les doontias à la privsoion d'égalisation non utilisées dnas les 10 ans svnuiat luer cunoioittstin sneort transférées au copmte d'actions coceelltvis et sociales.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

L'article 1er « Chmap d'application » de l'accord cceliltf de brhcnæ du 3 ocbotre 2005 sur le fcnæianemnt du psrmaaiitre est abrogé.

Il est remplacé par un nouvel arilcte 1er « Camhp d'application » aïsni rédigé :

« Alticre 1er

Champ d'application

Les dospoisiins du présent arccod s'appliquent à tuos les laoraotrbes d'analyses médicales extra-hospitaliers visés à l'article 1er de la covnoteinn clclitvoe ntilaoane des Irotieraoabs d'analyses médicales extra-hospitaliers, sur l'ensemble du ttroiiree national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, compris. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

Les paitres ont cvnoneu de reeamnr le tuax de la cbnrntiouton au fminnceaet du ptairsairme prévu à l'article 3 de l'accord ctcoleif

Avenant du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le scnaiydt des beogotsliis ; Le snyaicdt nainoatl des médecins bloeisgiots ; Le sinycadt des libtaeoorras de bollioge clinique, La fédération nlnoaiate des snydctias des sicrvees de santé, scievers suicaoex CDFT ;
Syndicats signataires	La fédération nailnotae des iuesitrnds de la pharmacie, droeiurge et lbeaoatoirrs d'analyses FO ; La FAFSS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	Fédération CTFC santé sociaux34, qai de la Loire75019 Paris, par lertte du 23 août 2016 (BO n°2016-39)

de brhncea du 3 orcotbe 2005 sur le fenniceanmt du priatiamsre de 0,03 % à 0,02 %.

Ainsi, l'article 3 « Cstoinainos » de l'accord ccolieltf de bcahnre du 3 otrcboe 2005 sur le feanncmniet du psatrmiaire est abrogé et est remplacé par un nveoul aclrite 3 asnié rédigé :

« Atlirce 3 Cotisations

Tous les laboratoires, quel que soit leur effectif, visés à l'article 1er « Champ d'application », ctouenibnt au fennecimant du pistarmaire par le vnemerset à l'association pariitrae visée à l'article 2, d'une citstoaoin égale à 0,02 % du mtaonnt ttaol des siealras annleus bturs pirs en cpotme dnas la limite du pnload aeunnl de la sécurité sacloie et enantrt dnas la bsae de cualcl des caniootts de la sécurité scilaoe telle que définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce taux de 0,02 % srea appliqué puor la première fios puor le cualcl de la ctooisitan de l'année 2009 qui srea appelée en 2010.

»

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

Les alinéas 3 et 4 de l'article 4 « Rcnervueemot des conatiistos » de l'accord cloeciltf de branhce du 3 otrcboe 2005 sur le fmenecannit du prramtsaie qui n'ont puls de rioasn d'être à ce juor snot supprimés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

A l'artilce 5 « Aifacoefftn du mnaotnt des coitinsatos rileeiluecs »

Accord du 30 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	Le SMNB ; Le SBLC ; Le SDB,
Syndicats signataires	La FAFSS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

Le présent acrcod a puor oejbt de déterminer l'organisation et les règles de finenecmtonnot de la cmimsioson piaitarre de viotdlaian des acrdcos clcoeflits de tairavl par les etrierpesns visées à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.

Article 1er - Composition de la commission paritaire de validation
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

La commisoins pratairie de vitalaodn cnorpemd un représentant tluitaire et un représentant suppléant de cauhqe oriaignsoatn scnalyde de salariés représentative dnas la bchnrae et un nombrbe égal de représentants des onioanastgris prlnsioeelefnos d'employeurs.

Les oinrnaatigsos sailnydces de salariés et d'employeurs dvoient fiare connaître par écrit au secrétariat de la cimoiosmsn le nom de luers représentants.

Dans cqhuae collège, les représentants snot désignés puor une durée de 2 ans, et leurs mntadas snot rneaoueelblvs snas lttiamoiin de durée.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires, qu'ils remplacent.

Article 2 - Présidence de la commission

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

La présidence de la cmisosomin est assurée anlaiemntretvet par un mrbmee du collège salariés et un mrbmee du collège employeurs, désigné par son collège.

cmmoie à l'article 7 « Durée. ? Dénonciation. ? Révision » de l'accord ccolieltf de brhnce du 3 oobtcre 2005 sur le fannencimet du paritarisme, les références aux aennncis arieclts du cdoe du tairavl snot remplacées par la référence aux nvaeeoux atrliecs du cdoe du travail.

Ainsi, à l'article 5 « Atfeiotcfan du mnatnot des csainoittos reeellucis », les références à l'article L. 133-1 du cdoe du taravil snot remplacées par la référence à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.

A l'article 5 « Aiftceotafn du mtinnaot des coatisontis rceileilues », la référence à l'article L. 132-12 du cdoe du traival est remplacée par la référence à l'article D. 2241-1 du cdoe du travail.

A l'article 7 « Durée. ? Dénonciation. ? Révision », la référence à l'article L. 132-23 du cdoe du tavaril est remplacée par la référence à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

A l'article 7 « Durée. ? Dénonciation. ? Révision », la référence à l'article L. 132-8 du cdoe du tvarail est remplacée par la référence aux aeirlcts L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

Le présent avanet erntera en vieugur à ptarir du pieemrr juor siuvnat la dtae de son dépôt effectué conformément aux doitssiinpos légales.

Les dptisiioosns de l'avenant prntaot révision se siunteuotbsrt de pieln diort à ceells de l'accord qu'elles moiednfnt à cmptoe de luer dtae d'entrée en vigueur.

L'extension du présent ananevt srea demandée par la pritae la puls diligente.

Le présent avnneat est cocnlu puor une durée indéterminée. Il porrua être dénoncé ou révisé dnas les cdiotoinnos de l'accord cclcieolf de bnachre du fnenmiaecnt du pstaramrie du 3 otrbroce 2005.

Il en va de même puor la vice-présidence, étant précisé que, lusorqe le président atairpnpat au collège employeurs, le vice-président aeatnpirt au collège salariés, et inversement. La durée des mtndaas du président et du vice-président est fixée à 2 ans.

Le président préside les réunions, arsuse luer tnuue et peut, le cas échéant, être amené à exécuter les tâches qui lui seieant demandées par la commission.

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

Article 3 - Secrétariat de la commission

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

Le secrétariat de la cmoosmsin patiarrre de vtdilaiaon est assuré par le collège employeurs.

La comimsoins est domiciliée au juor de l'entrée en veiuugr du présent acorc d à l'adresse stnaviue : 11, rue de Fleurus, 75006 Paris.

Les eerintseps dnovret vérifier les coordonnées dciamirloies de la csomisimon avnat d'envoyer luer dmeadne de validation, ces coordonnées punovat être modifiées.

Les mnsiioss de secrétariat de la coiommsin snot nntmeoamt les sutinevas :

? asreusr la réception des ardccos ctceiofls et des pièces jasiteviciutfs nécessaires à luer emxaen par la ciosimmsn et la réception de tuot demuocnt erantnt dnas son cahmp d'intervention et de compétence ;

? dès réception d'un aoccrd collectif, le secrétariat acucse réception du dsesoir par lterte recommandée aevc aivs de réception, vérifie son ctoneu qui diot être cnomfore aux dintposioiss prévues à l'article 5 ci-après. En cas de dsoeir incomplet, le secrétariat dmdeane à la pitrae sniraiagte qui sliticloe la voitiladan de l'accord de lui aseerdsr les pièces maneuaqtas ;

? procéder à la ciontvoacon des mreebms de la cmioosmin ;
? établir le procès-verbal de vaiadloitn ou non-validation des aorccds ctfeiofls examinés par la ciosimmsn ;

? et, d'une manière générale, asruser le bon fnimtnnoneceot atnisimitdarf de la coosmiismn dnas le cdare des présentes dnsiiooposts et des décisions et otrriaoeitns fixées par la commission.

Article 4 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

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 communications 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 procès-verbaux et des pièces y annexées listées à l'article ci-après, à l'exception de la commission, est adressée aux membres de celle-ci et aux organisations syndicales dès le début de l'instruction du dossier.

Article 5 - Saisine de la commission En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

La communication préalable est saisie par la partie saisissante la plus diligente de l'accord collectif soumis à son examen.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec accusé 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 le cadre ;

? le double du formulaire Crefa 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 attestant 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.

Article 6 - Mission de la commission paritaire de validation En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

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. 1233-21 du code du travail.

La commission paritaire de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Le contrôle de la commission ne porte pas sur l'opportunité de l'accord.

Article 7 - Décision de la commission En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

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,

la majorité des deux collèges (employeurs et salariés), la majorité des voix des membres présents y est favorable.

En cas de parité égalitaire des voix dans un collège, il sera considéré que le collège est favorable à la validation de l'accord collectif.

Lorsque la 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.

Article 8 - Notification de la décision En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

La décision collective de validation de l'accord collectif est notifiée sous forme d'un extrait de procès-verbal de réunion à la partie saisissante qui a saisi la commission.

La décision de non-validation est notifiée de la même façon.

La décision collective de validation visée à l'article 7 ci-dessus est notifiée uniquement à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de validation ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés, notamment, de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 9 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des libéraux de biologie médicale extra-hospitaliers.

Article 10 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

Article 10.1 - Durée

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

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.

Article 10.2 - Force obligatoire En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif.

Article 10.3 - Dénonciation, révision En vigueur étendu en date du 30 sept. 2010

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

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

? toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties

peitars saigarneits ou adhérentes et comporter, otrue l'indication des dstnoiiiosps dnot la révision est demandée, des pporisonotis de rneepealmct ;
 ? le puls rapidement, et au puls trad dnas un délai de 3 mios sinvaut la réception de ctete lettre, les prteais sus-indiquées

dneorvt oviurr une négociation ;
 ? les dtiisopsnois de l'accord dnot la révision est demandée rensrotet en vueugir jusqu'à la coulosncin d'un nveoul arcoed ou à défaut seonrt mtneueains ;
 ? les dspioosintis de l'avenant pratnot révision se susnotbteurit de pilen dorit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Avenant du 2 décembre 2010 portant révision de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FINC CGT ; La FSNS CDFT ; La FASFS CGC ; La FSS CTFC ; La CGT-FO pharmacie,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Vu l'arrêté d'extension du 21 jllueit 2008 de l'avenant du 30 jvienar 2008 à la covtnionen cevtcllioe des lbtrieaoras de bioologie médicale extra-hospitaliers, sur la désignation de l'IPGM en tnat qu'organisme de prévoyance ;

Vu l'accord noatanil iriopsroennntseel étendu du 11 jainver 2008 sur la mtdearosiioin du marché du travail, nmotmanet son ailtcre 14 dnas sa rédaction issue de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 ;

Vu la ceotoivnn ceviloltce naolntaie étendue du 20 nbemovre 1978 des lrabtioeoras d'analyses médicales extra-hospitaliers, ntemnmaot dnas son aexnne I rtaevlie aux régimes de prévoyance des pnenrolses non ceards et dnas son aenxne IV puor les poesnelns cdaers et assimilés cdaers ;

Désireuses de firae une apcotapiln voaotirnte des dspioosniits de l'article 14 de l'accord naitnaol ireneofstsrpneniol susvisé rlivetaes uqmneuinet à la portabilité des curreouevts complémentaires prévoyance et santé, par l'adoption d'un prpnicie de pirse en cgahre par les régimes de prévoyance des salariés de la bnachre pelfrinooesinse des loiatoearbrs de bilogioe médicale extra-hospitaliers des prenotiats versées au titre de ce dstiiosipf et ce snas supplément de cotisations, les piaetrns sianiragtes ont cvneonu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A l'annexe I rtaivele au régime de prévoyance des poelrsenns non cdaers est ajouté l'article F svnuait :

« Alicrte F

En cas de rurtupe ou de csoestain du cotnart de tivraal non consécutive à une fatue lourde, onvaurt dirot à psrie en carghe de l'assurance chômage, l'ex-salarié cvresone le bénéfice de l'ensemble des gnaraetis des cuetorrvués complémentaires appliquées dnas son anicnnee entreprise, pndadnet sa période de chômage et puor une durée égale à cllee de son dneier cnortat de travail, apprécié par mios entiers, dnas la liimte de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du mtiaaenn de ces gaiaetnrs est subordonné à la cioniodtn que les dorits à crvetrouue complémentaire ainet été oevtrns chezh le derenir employeur.

L'ex-salarié diot frnuoir à l'ancien eeyoumlpr la jfiuucsoiattn de sa pisre en carhge par l'assurance chômage et l'informer de la cassioetn du venremest des ailconaltos du régime d'assurance chômage lurqose celle-ci ivnrienght au crous de la période de maineitn prévue au pmierer paaprghare ci-dessus.

Le mietainn des gneaartis csese à :

? la dtae de cetassoïn du venemerst des alicoanltos payées par le régime d'assurance chômage lsourqe celle-ci ierennivtt au crous de la période de metianin prévue ci-dessus ;

? la dtae de rpeisre d'une activité pfeInrsolsoniee par le bénéficiaire ;

? la dtae d'effet de la ritratee sécurité saolice ;

? l'issue de la durée de mtiienan à lauleqle le bénéficiaire a droit et ce dnas la limtie de 9 mios ;
 ? la dtae de résiliation du conrtat crdae de l'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La snoeiuusspn des atnaloolics chômage, puor csuae de mildaae ou puor tuot arute motif, n'a pas d'incidence sur le ccual de la durée du miaitnen des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

La poesrnnne rsete coverute au ttire de l'ensemble des grnaaeits appliquées dnas son acnnnee erptersine puor tuot sitrisne surnevu pdanent la période de portabilité des garanties, et ce même si le srstine se pusourit au-delà de latdie période.

Le salarié a la possibilité de rconeer au miaetnin de ces garanties. Dnas ce cas, il diot le noiftier par écrit à l'ancien emoeiyulpr dnas les 10 juors sinuavt la dtae de ctiaoessn du conrtat de travail.

Le tiameetnrt de bsae svanert au cuclal des piotarsetns des srstienis svueurns pndenat la période de portabilité des grinaetns prévoyance est égal au total des rémunérations brteus (y coimprs primes et gratifications) perçues au curos des 12 mios cilivs d'activité ou reconstitués précédant la dtae de ceitasson d'activité, à l'exclusion des smeoms liées à la rruupte ou à la fin du conratt de taivral (indemnité de licenciement, de ruutpre conventionnelle, de fin de carrott ?).

Au ttire de la gtranaie incapacité tpoerimare de travail, la fsarcihne et le neaviu des penaristots allouées à l'ancien salarié précédées au pnioit A de l'annexe IV srneot déterminés en considérant les dirtos de l'assuré cmme s'il aavit été en activité à la dtae de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les potrsinaets srevies par la gtaarnie incapacité de tarvail toepirrme ne pneuevt codnurie l'ancien salarié à percivoer des indemnités d'un mtnaont supérieur à celui des aocanollits chômage qu'il aruait perçues au ttire de la même période.

Le frmnniceaet de ce dsioitpsf de portabilité fiat l'objet, puor ce qui cocrnee les gtnaires de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles snot assurées par l'organisme désigné, d'une mlouttuiuaiasn intégrée à la citosoatin dnas les comptes de l'assureur perveanct les cotisations.

En cas de chmeaegnnt d'organisme assureur, en ce qui ceornnce les girtneaaas de prévoyance définies à la présente annexe, les annceis salariés bénéficiaires du dpiiitossf de portabilité snot affiliés dnas les mêmes cnooindits que les salariés en activité auprès du nveoul assureur, étant précisé que les pnrteatisos en cours snot meniteuans par le précédent onmgairse asuurser par aiapcitoln des acritles 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il srea rmies aux salariés une niotce d'information eosxnpat les ctnidnoios d'application de la portabilité. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A l'annexe I de l'annexe IV ravtilee au régime de prévoyance des pprolesnes caedrs et assimilés cadres est ajouté l'article E sinavut :

« Aicltre E

En cas de rptruee ou de cesostain du ctonart de traival non consécutive à une faute lourde, onvaurt dirot à psire en carghe de l'assurance chômage, l'ex-salarié coevsnre le bénéfice de l'ensemble des geaaitnrs des curerotveus complémentaires appliquées dnas son aennnee entreprise, pednnat sa période de chômage et puor une durée égale à clele de son dreienr cnortat de travail, apprécié par mios entiers, dnas la lmitie de 9 mios de couverture.

Le bénéfice du maitienn de ces greanitas est subordonné à la cotindoin que les drtios à cueorrtuve complémentaire aient été oetvurs chezh le dneier employeur.

L'ex-salarié diot fiuornr à l'ancien elpyoumer la jititocauifsn de sa prise en crhgae par l'assurance chômage et l'informer de la ceosstin du versmneet des ailntaocos du régime d'assurance chômage lruosqe celle-ci iienerrttvt au crous de la période de maiitnen prévue au pirmeer phapagrare ci-dessus.

Le minieatn des geraatins csese à :

? la dtae de cieosastn du vereesnmt des aolalictonls payées par le régime d'assurance chômage luorqrse celle-ci ienetivrvnt au corus de la période de maintein prévue ci-dessus ;
? la dtae de rrpseie d'une activité presonnilsfloee par le bénéficiaire ;
? la dtae d'effet de la riatteie sécurité sciolae ;
? l'issue de la durée de miitnaen à llueqae le bénéficiaire a dorit et ce dnas la lmtiie de 9 mios ;
? la dtae de résiliation du crnoatt cdare d'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La sisusnepon des aonaolctlis chômage, puor cause de mlaiade ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le cuclal de la durée du mtaeiinn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

La pnesrnoe retse coertuve au trite de l'ensemble des gnrtiaees appliquées dnas son ancneie eirprtsnee puor tuot sisritne sunervu pnndaet la période de portabilité des garanties, et ce même si le sirsinte se psruuiot au-delà de ltidiae période.

Le salarié a la possibilité de rencnoer au mtiianen de ces garanties. Dnas ce cas, il diot le ntefioir par écrit à l'ancien eelympour dnas les 10 juors suanivt la dtae de cistsaen du crnoatt de travail.

Le tremiatent de bsaee savernt au cucall des prtnoisetas des setsinris srenvuus pndanet la période de portabilité des gnrtiaees prévoyance est égal au tatol des rémunérations beutrs (y compis pmeris et gratifications) perçues au cruos des 12 mios cviils d'activité ou reconstitués précédant la dtae de ctsesaion d'activité, à l'exclusion des seomms liées à la rutprue ou à la fin du cnartot de traavil (indemnité de licenciement, de ruuprte conventionnelle, de fin de ctoarnt ?).

Au trite de la gatriane incapacité taoipemrre de travail, la finshcrae et le nevaiu des pitnarteoss allouées à l'ancien salarié précisés au piont A. 2 de l'annexe I sornet déterminés en considérant les dtrios de l'assuré comme s'il aivat été en activité à la dtae de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les perastnoits seirves par la gaanrite incapacité de tavaril tipareorme ne pevuent coirnude l'ancien salarié à pveoerir des indemnités d'un moatnnt

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FINC CGT ; La FSNS CDFT ; La FAFSS CGC ; La FSS CTFC ; La FO-CGT pharmacie,

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

L'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » de la cvneniootn cevlocilite ntoaiadne des ltrboaioreas de blioioege médicale extra-hospitaliers est abrogée dnas ses ptnois A, C, D et E et est remplacée par la nouvele axnene I, pniots A, C, D et E « Régime de prévoyance des non-cadres », le pniot B n'étant pas modifié, dnas les temers ci-après.

Article 1er - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Le présent avenant etnera en viuegr à pitrar du premier juor svuiant la dtae de la poubaicicln au Juonarl oifcciel de son arrêté d'extension. Il est établi en nmbore sufniast d'exemplaires puor être rmies à ccuahne des piatres signataires.

L'extension du présent aavnnet srea demandée par la pitare la puls dgltniiee auprès du mnristie du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que ctisnntaout une anxnee à l'accord de brahnce du 3 février 1978, ses dnotissioipis pveeunt être plmaternleeit dénoncées, snas rsmeie en csuae de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées, dnas le rpeest des règles définies à la cooenivtn clelovtcie nationale.

supérieur à celui des aoolacntlis chômage qu'il aravit perçues au ttre de la même période.

Le feecnainmt de ce dsisiioptf de portabilité fiat l'objet, puor ce qui croonne les gnriaates de prévoyance définies au piont A de l'annexe IV lorsqu'elles snot assurées par l'organisme désigné, d'une mialtisuootan intégrée à la cosatiotin dnas les cmtpeos de l'assureur pncervat les cotisations.

En cas de cemanhngnet d'organisme assureur, en ce qui cocerne les girtaans de prévoyance définies à la présente annexe, les aencins salariés bénéficiaires du dispitsoif de portabilité snot affiliés dnas les mêmes cntiioodns que les salariés en activité auprès du nvouel assureur, étant précisé que les pearitnots en crous snot manineeuts par le précédent oimsagrne aeususrr par apcopiatln des aelcrits 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il srea rimes aux salariés une notcie d'information eapnxost les ctoniidnos d'application de la portabilité. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les pietras snreigaias dresseront, à l'issue du priemer exiecrce d'application, un balin des disntspioios du présent arcocd au raregd des résultats du régime de prévoyance au sien de la branche.

Attentives à ce que les poeisttrns versées au titre de ces dptiosiosnis n'obèrent pas l'équilibre fincaier des régimes de prévoyance qui en assruonmet la charge, les paeirts sretaaignis se réservent, à l'issue de ce blain et en cas de dégradation des résultats de ces régimes, la possibilité d'aménager les modalités de fenainncemt de ce dispositif.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent anaevnt erntera en veuiugr à partir du 1er jainver 2011.

Il frea l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dotsiinpsios de l'article L. 2261-15 du cdoe du taiarvl et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Le présent aaenvnt est cnlcou dnas le crade des aeclirts L. 2221-1 et snuitvas du cdoe du tiarval et des aciletrs L. 911-1 et svtnuais du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Modification des dispositions de l'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres »
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Le pnoit A est abrogé et remplacé par les dnsptosioiis suivantes.
« A. ? Le régime ortbaloige de prévoyance est clcnou dnas le crdae de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soalcie et 83-1° quatr du cdoe général des impôts ; il est généralisé à tuot le pensornel non cdare des ensrierpets visées au cmhap d'application de la cinotoevnn cicolletve (quelle que siot la nrtaue du contrat, et même si le cnorant de triaval est sepsnudu : tuot salarié non crade irsnict à l'effectif de l'entreprise étant concerné).

L'adhésion des eerrnpsetis au régime poenfnierssol et l'affiliation des salariés ont un caractère oriaigbtloe et résultent du présent avenant.

1. Désignation de l'organisme asruesur

Afin d'assurer la mtutloasiuan des risques, les petrias au présent acocrd ont choisi, en qualité d'organisme assueurr désigné, l'IPGM gproue Mornay.

2. Gntaiars du régime de prévoyance complémentaire

Au trite du présent accord, les salariés bénéficiaires, tles que définis à l'article 9 du ctoarnt d'assurance, bénéficient dnas les codiintnos définies au ctarnot cdrae d'assurance des garaneits de prévoyance complémentaire frniuagt au taableu synthétique ci-

après sa réserve des caseuls et cotodniis de gaintare frguaint dnas le caonrtt crade d'assurance sncisout aevc l'organisme désigné. Celui-ci est jonit en anxnee I aux fnis d'information des salariés et des eptenisrres sur ses conditions.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des pittaesrons (en % du treneatimt auennl de base)
Décès Décès de base. ? Invalidité alosbue et définitive En cas de décès du participant, vnsermet d'un cptaail en fcoitnon de la chgrae de famille. En cas d'invalidité totlae et pnateemrne du participant, le ctpaail est versé par aiiittcpoann à l'assuré.	
Célibataire, vuef ou divorcé snas psnoere à crahge	130 % TA et TB
Marié	150 % TA et TB
Célibataire, vuef ou divorcé aevc psnerone à cgarhe	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par prnsneoe à cahrgge (1)	50 % TA et TB
Décès atnceiedcl Si le décès n'est pas immédiat, le caapitl n'est dû qu'à la cooitnidn que le décès inirtvnnee dnas les 12 mios sanivut l'accident et peninovre eevsxmiuenlct de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au cptaail décès de bsae
Incapacité de traiaivl Les ptaoerinsts snot versées après un délai de fraishcne d'arrêt cntniou et toatl de trviaal de 7 jours. En cas d'arrêt de trviaal résultant d'un acnicedt du taarivl ou d'une mdaliae professionnelle, les paentsoirts snot versées dès le 1er juor d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une fhncisare est appliquée dnas les coondniits stipulées ci-dessus, lrsquoel l'invalidité ne fiat pas sutie à un état d'incapacité de taviral indemnisé au trite de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (2)
Maternité En cas de maternité d'un participant, sernuvant au mnois 280 jruos après son entrée dnas la profession, il lui est versé des indemnités journalières penndat tuote la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de bsae excédant le pnalofd de la sécurité sociale)
(1) Cttee maaojoirtn s'ajoute au capital coanporrensdt à la sotiiuatn de flmiale « marié » ou bein « célibataire », « vuef ou divorcé aevc pesonne à carhge » (2) Puor l'invalidité 1re catégorie, la rnete versée est réduite d'un quart.	

Les dpiionissots des pitnos C, D et E snot abrogées et remplacées par les dponsiitssos sivuntaes :
« C. ? L'IPGM cnouittse un comité de gtieosn comprenant, d'une part, les représentants des piatiarpntcs et des adhérents en nombre égal et, d'autre part, cuex de l'IPGM. Son fnnentneomcot est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tuos rntmgseienenes stutiestqais ctbaiploes aevc une sniae gestion. Il est habilité à prndere les dnsiooispts nécessaires à la ctouiosntin d'un fodns social.
Les ersnprteeis enyolampt des salariés non cderas releantv de la

cniotovnen cviloclete snot tueens d'adhérer à l'IPGM gopure Mnoray et d'y ailifefr la totalité de luers salariés non cderas régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère oalbtirgie à cpoemtr de la dtae d'entrée en aotiiclpn du présent aroccd de branche, suos réserve des diisipntooss prévues au pnoit B de la présente annexe.

Dans le cdrae des dnsoitposiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme auusesrr frea l'objet d'un réexamen au puls trad tuos les 5 ans.

Les pntaaireres soauicx dnvreot réexaminer le cihox de l'organisme assrueur désigné et se réuniront à cttee fin au puls trad 6 mios aanvt l'échéance qui précédera le délai susvisé de 5 ans en vue de procéder à une asylnae comparative.

Il est cenovu qu'un ou pleuisrus omesgnrias goieatinnerss pronout être sollicités puor la gositen de tuot ou pirate des régimes conventionnels.

La cmoosimn ptrairaie de la cievnnton cevcltolie naiolnate des lootraeribas de bgiiiooe médicale extra-hospitaliers etendna anlmneeeunt le raoprpt du comité de getison des régimes de prévoyance des salariés non cedras et caerds auprès de l'institution de prévoyance gpuroe Morany (IPGM), getniarsnioe en palce des régimes de prévoyance des salariés non cedars et cadres. Ce rproapt détaille et rguerope les cmoepts de résultats de l'organisme désigné ansii que les mécanismes de la mtailiouuastn sur la période écoulee et les presvietpecs d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre pourra être modifié ou complété dnas l'organisation de la muluaatiositn qu'il instaure.

En référence à l'avenant du 30 jvniaer 2008 cnonerant le régime de prévoyance, la cssiomomn ptarraiaie décide de polornger la désignation de l'IPGM, girosieannte en pacle du régime de prévoyance des salariés non cedars jusqu'au 31 décembre 2012.

D. ? Cioastnios du régime et répartition

La ciaittoson du régime de prévoyance est fixée en parugotence du saialre burt limité à la tharcne A et à la tahncre B et anluleemtect fixé à 2 %.

Le fincmaennet du régime est à la chgrae ecxisulve de l'entreprise adhérente.

Garantie	Total	
	TA	TB
Décès Décès de bsae Invalidité aosuble et définitive Décès adncceteil	0,30 %	0,30 %
Incapacité de triaval (y corimps mitnaien de sailare en appctialion des dopisitoisns de l'article L. 1226-1 du cdoe du tiavral à heauutr de 0,55 % puor la TA et 0,55 % puor la TB à la cathre de l'entreprise)	1,36 %	1,35 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %
Maternité	-	0,01 %
Total	2 %	2 %

E. ? Siusspeonn des garanties. ? Castseion des garanties. ? Contrôle médical

Les giaantres snot sedepsnuus de pelin driot dnas les codtinions définies au conatr crade d'assurance snot puor les salariés qui ne perçoivent ancuee rémunération ou aucnue indemnité journalière complémentaire financée au monis puor pitare par l'entreprise, snot par elemxpe puor les salariés qui snot dnas les cas sutivans :

? congé squaaibtbe visé aux atclreis L. 3142-92 et sitvnuas du cdoe du tvarail ;
? congé ptrnaael d'éducation toatl visé aux atelcrls L. 1225-47 et sunvitas du cdoe du trviaal ;
? congé puor création d'entreprise visé aux arltcies L. 3142-78 et suaivnts du cdoe du trviaal ;
? ou puor tuot atrue mtiof de snsuoipiesn du cotrant de tirvaal non rémunéré ou indemnisé.
La snepusison des gnraietas iitrvnnet à la dtae de la cstoaesin

efficvete du trvaail dnas l'entreprise. Elle s'achève dès sa rsirepe etefvfcie du taarvil par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'institution siot informée dnas un délai de 3 mios sanuvit la reprise.

Les geainarts cssneet dnas les coiditnons fixées à l'article 15.B du cnortat cadre d'assurance.

A ttrie d'exemples, les graenatis cssenet :

? en cas de ctoesian d'appartenance du salarié à la catégorie de prsneneol assuré ;

? en cas de rtaiadon du salarié des eieicfffts de l'entreprise ou de

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La CGT-FO paacrhmie ; La FINC CGT ; La FSS CTFC ; La FAFSS CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le pniot 2 « Giaerants du régime de prévoyance complémentaire » de la pratie A de l'annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » de la ctveiononn cevtllcoie nltioaane des lratoraoeibeis de bigolioe médicale extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par le nvaoueu piont 2 sivnuat :

« 2. Gainraets du régime de prévoyance complémentaire

Au ttrie du présent accord, les salariés bénéficiaires, tles que définis à l'article 9 du cnortat d'assurance, bénéficient dnas les cnidotonis définies au crnatot crade d'assurance des gnaiteras de prévoyance complémentaire fniagrut au taaelbu synthétique ci-après suos réserve des celuass et cinntdoois de giatanre fugranit dnas le coanrtt cadre d'assurance suicrost aevc l'organisme désigné. Celui-ci est jnoit en axnnee I aux fnis d'information des salariés et des eprsrneites sur ses conditions.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prosnitteas (en % du tmateiert de base)
Décès Décès de base. ? Invalidité asluobe et définitive En cas de décès du participant, vemseneret d'un ciaaplt en fociotnn de la crhage de famille. En cas d'invalidité talote et pnneterame du participant, le cpaialt est versé par aaiitopntcin à l'assuré.	
Célibataire, vuef ou divorcé snas pesonrne à chgrae	130 % TA et TB
Marié ou pacsé	150 % TA et TB
Célibataire, vuef ou divorcé aevc psnoenre à chgrae	150 % TA et TB

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à

rupurte du crantot de traiavl qlulee qu'en siot la cause suaf si celle-ci ievntiret dnas le cadre fansait juoer une cluase de mnieaitn des garanties, tel que défini au titre IV du coratnt d'assurance ;

? en cas de décès du salarié.

L'entreprise ou l'organisme arsuuesr dsspoient de la possibilité de fiare procéder aux veiists médicales et contrôles qu'ils jgneaeirut uleits puor se peoconnrr sur l'ouverture ou la piourutse du secirve des prestations. Le salarié est tneu de se srttmouee à la contre-visite, suaf si le médecin du tivaarl lui délivre un aivs d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fiat du salarié, le salarié perdda le bénéfice des piaseotnrts crdtenenasopos puor la période postérieure à la visite. »

Majoration supplémentaire par poernnse à chagre (1) Décès anctceiedt	50 % TA et TB
Si le décès n'est pas immédiat, le ciaaplt n'est dû qu'à la citonidon que le décès iernvennit dnas les 12 mios suainvt l'accident et pneorinve exlmeicneusvt de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au cpatial décès de bsae
Incapacité de tavail Si le pantpcairit à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les paetrstions snot versées après un délai de fianhsrce de 3 jruos d'arrêt cnotinu et toatl de travail. Si le piircnatpat à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les ptisnreaots snot versées après un délai de fhaircsne de 7 jruos d'arrêt contniu et ttaol de travail. En cas d'arrêt de tvaiaarl résultant d'un acdnecit du tiarval ou d'une madlaie professionnelle, les pesittnaors snot versées dès le 1er juor d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une frahcnisie est appliquée dnas les cioitdonns stipulées ci-dessus, losruqe l'invalidité ne fiat pas stuie à un état d'incapacité de tarvail indemnisé au ttrire de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, snraunevt au mions 280 jruos après son entrée dnas la profession, il lui est versé des indemnités journalières penadnt ttoue la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de bsae excédant le plfaond de la sécurité sociale)
(1) Cette mtjaaiaron s'ajoute au ciaapal coapsrnrndroet à la staotuiin de fmialle « marié » ou « pacsé » ou bein « célibataire », « vuef ou divorcé aevc ponersne à chgrae ». (2) Ancienneté dnas l'entreprise adhérente. (3) Puor l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart.	

Le présent aennavt enrerta en vuieugr à prtiair du 1er jvenair 2011.

Il est établi en nmbore sfuasnfit d'exemplaires puor être remis à cunhace des pieatrs signataires.

L'extension du présent anavevt srea demandée par la ptaire la puls dnlegiite auprès du mstrniie du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que cuotanitnst une annxee à l'accord de bahcnre du 3 février 1978, ses dpioissiniots pevuent être dénoncées partiellement, snas rsimee en csuae de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dnas le reepsct des règles définies à la ctennovoin ctlieovlce nationale.

la prévoyance des cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La CGT-FO praahmice ; La FINC CGT ; La FSS CTFC ; La FASFS CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 6.A de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cedars et assimilés cedars » de la cooeintvnn coclevitile nnailatoe des lorortiebaas de blogioie médicale extra-hospitaliers est peerellntaimt abrogé (8e ppagharrae et taaebly de garanties) et est remplacé par les neloelvus ditniispsoos de l'article 6.A de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cdraes et assimilés crades ».

Dispositions annulées :

« Au tirtu du présent accord, les salariés bénéficiaires, tles que définis à l'article 9 du caontrt d'assurance, bénéficient dnas les cotonidnis définies au crontat cdare d'assurance des gtreanias de prévoyance complémentaire fruingat au tbaleau synthétique ci-après, suos réserve des ceausls et conintoids de gieartans furangit dnas le ctornat cdrae d'assurance siorsuct aevc l'IPGM guorpe Mornay. Celui-ci est jniot en aenxne I (1) aux fnis d'information des salariés et des etepsirnrs sur ses ciiondnos générales.

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des prnesiottas (en % du teairemntt aeuunl de bsae limité à TA et TB)
Décès Décès de base. ? Invalidité asulboe et définitive En cas de décès du participant, vesenemrt d'un cpaatil en foniotcn de la cgarhe de famille. En cas d'invalidité ttloae et pmnetaenre du participant, le caiatpl est versé par acittoiapnn à l'assuré.	
Célibataire, vufef ou divorcé snas prnensoe à cahgre	270 % TA et TB
Marié	300 % TA et TB
Célibataire, vufef ou divorcé aevc psrneone à cghare	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par pensrone à craghe (1)	90 % TA et TB
Décès acedtcniel Si le décès n'est pas immédiat, le catpail n'est dû qu'à la cntiodin que le décès irneneivnte dnas les 12 mios sviunat l'accident et prvnnoiee eucsevemlxint de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au cpitaal décès de bsae

Incapacité de tiraavl Si le prtcaainipt à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les pnioresttas snot versées après un délai de finsahre de 3 jruos d'arrêt coitnnu et taotl de travail. Si le pticinrpaat à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les poaesitrnts snot versées après un délai de fcsanihre de 10 jruos d'arrêt cnotniu et ttaol de travail. En cas d'arrêt de taivarl résultant d'un ancidect du taairvl ou d'une maidale professionnelle, les potteiarncss snot versées dès le 1er juor d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une fsianrhce est appliquée dnas les coodtnniis stipulées ci-dessus, luroqse l'invalidité ne fiat pas situe à un état d'incapacité de tavairl indemnisé au ttire de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, searnnuvt au mnios 280 jruos après son entrée dnas la profession, il lui est versé des indemnités journalières pndnaet ttuoe la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB suos déduction des penotisatrs versées par la sécurité saicole
(1) Ctete mjoatoairn s'ajoute au catiapl cprooedasnrnt à la stiatiuon de fialme « marié » ou bein « célibataire », « vufef ou divorcé aevc pesnnoe à crhgae ». (2) Ancienneté dnas l'entreprise adhérente. (3) Puor l'invalidité 1re catégorie, la rntee versée est réduite d'un quart.	

Nouvelles dtpioniossis :

« Au trite du présent accord, les salariés bénéficiaires, tles que définis à l'article 9 du cotarnt d'assurance, bénéficient dnas les cidonnoits définies au cantrot cdrae d'assurance des graeitnas de prévoyance complémentaire furngait au tbaaleu synthétique ci-après, suos réserve des clseaus et cidotnnios de gireaatsn frignuat dnas le cantrot cadre d'assurance sosiucrct aevc l'organisme désigné. Celui-ci est jiont en annxee I (1) aux fnis d'information des salariés et des eetisrepnrs sur ses ctononidis générales. »

Garanties de prévoyance complémentaire

Garantie	Niveau des priatteson (en % du tinaeermntt aeuunl de bsae limité à TA et TB)
Décès Décès de base. ? Invalidité ablsuoie et définitive En cas de décès du participant, veesermnt d'un ctpaail en foctoinn de la crhgae de famille. En cas d'invalidité totale et patrenneme du participant, le cpialat est versé par aaiiocptntin à l'assuré.	
Célibataire, vufef ou divorcé snas poersnne à cahgre	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, vufef ou divorcé aevc pensrone à cghrae	300 % TA et TB

Majoration supplémentaire par ponnerse à chgrae (1)	90 % TA et TB
Décès aedtcceinl Si le décès n'est pas immédiat, le caipal n'est dû qu'à la nootiind que le décès itinervee dnas les 12 mios sunivat l'accident et pinneorve eucexnvsilemt de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au caipatl décès de bsae
Incapacité de tiarval Si le piniaaprctt à une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les piatosnrtes snot versées après un délai de fsnarchie de 3 juros d'arrêt cntnoiu et tatol de travail. Si le ptciiinpraat à une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les ptsreionats snot versées après un délai de fhscraine de 7 juros d'arrêt cntnoiu et total de travail. En cas d'arrêt de tiaavr l résultant d'un acdceint du tiarval ou d'une mldiaae professionnelle, les piaretsntos snot versées dès le 1er juor d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une faischnre est appliquée dnas les ctndoionis stipulées ci-dessus, loqsure l'invalidité ne fiat pas situe à un état d'incapacité de taviral indemnisé au tire de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)

Avenant du 2 décembre 2010 relatif à la prévoyance des cadres et assimilés

Signataires	
Patrons signataires	SDB ; SNMB ; SLBC.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FO pmhcaraié ; FNIC CGT ; FSS CTFC ; FFASS CGC.

Article 1er - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Le présent avenant erertna en viugeur à pitrar du pemreir juor sinvuat la dtae de la puiacoiltbn au Jnaurof officiefl de son arrêté d'extension. Il est établi en nrobme sfaniusft d'exemplaires puor être riems à chcaune des praetis signataires.

L'extension du présent anvnaet srea demandée par la prtaie la puls dilgtiene auprs du mtrnsiie du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que csaiontuntt une axnene à l'accord de brahnce du 3 février 1978, ses diiisoonspts pnvueet être dénoncées partiellement, snas rmseie en cuse de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dnas le resepcet des règles définies à la cnievtnoon cleiotcvle nationale.

Article 2 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Le présent aneavt est colncu dnas le crdae des aeirltcs L. 2221-1 et svnauts du cdoe du taviarl et des aercltis L. 911-1 et savintus du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Modifications de l'article 6 dans ses points A, B et D de l'annexe IV
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 6, points A, B et D, de l'annexe IV est modifié cmome siut . L'article 6, pniot C, n'est pas modifié.

Maternité En cas de maternité d'un participant, sanenruvt au moins 280 jours après son entrée dnas la profession, il lui est versé des indemnités journalières pdnenat toute la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB suos déduction des ptenoitrsas versées par la sécurité socilae
(1) Cette maoitajorn s'ajoute au caatipl coonrdraenspt à la staitouin de famlie « marié » ou « pacsé » ou bein « célibataire », « vuef ou divorcé aevc ponnerse à caghre ». (2) Ancienneté dnas l'entreprise adhérente. (3) Puor l'invalidité 1re catégorie, la rtene versée est réduite d'un quart.	

Le présent avennat ernerta en vugeiur à prtiar du 1er javenir 2011.

Il est établi en nobrme sfasnuift d'exemplaires puor être remis à cuhance des ptriaes signataires.

L'extension du présent ananevt srea demandée par la piatre la puls dglitiinee auprs du mnrstie du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que ctoatunsnit une anxnee à l'accord de brhncae du 3 février 1978, ses dspotniiosis pnvueet être dénoncées partiellement, snas rsmie en casue de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dnas le reecspt des règles définies à la cnontioven cvoeltlice nationale.

(1) Cette aennxe aanyt été modifiée par différents aordccs est duenvee le taeeblu "Garanties de prévoyance complémentaire".

Nouveau ttxee :

« Ailctre 6.A

(Modifié par annavet du 2 décembre 2010)

Le régime otligaorbe de prévoyance est cnolcu dnas le carde de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité saloice et de l'article 83-1° geutar du cdoe général des impôts ; il est généralisé à tuot le penronsel crade et assimilé au snes de la présente cnonevotin clletcvioe des eeertpnriss visées au cchap d'application de la covnetonin covvtlliee (quelle que siot la ntruae du contrat, et même si le carotnt de tiarval est suspendu, tuot salarié carde et assimilé inisrct à l'effectif de l'entreprise étant concerné).

L'adhésion des eperrestnis au régime pesoiofrnrl et l'affiliation des salariés ont un caractère ogabolitire et résultent du présent avenant.

Les ertseirepns enrnatt dnas le cmahp d'application de la cntneiovn ciltevolce adhérent à un osarignme de luer cohix deveint s'assurer que les gaetinras sienot au mnios égales à cleels définies à la cnetionvon du régime de prévoyance de banrche (annexée au présent accord).

Afin d'assurer la miuiaatsulton des risques, les peirtas au présent accrod ont chiosi en qualité d'organisme aursesur désigné l'IPGM gopure Mornay.

L'IPGM csttiunoe un comité de giesotn comprenant, d'une part, les représentants des prcptantais et des adhérents en nbrome égal et, d'autre part, cuex de l'IPGM. Son ftcennmonienot est déterminé par un règlement intérieur particulier. Il reçoit de l'IPGM tuos rmsneegtenenis stuetisatiqs ctpaimolebs aevc une sinae gestion. Il est habilité à prerde les diosioptnsis nécessaires à la cituoisnottn d'un fndos social.

Les enprsrteeis enloypamt des salariés ceadrs et assimilés relveant de la cotonienvn cellocvite snot tuenes d'adhérer à l'IPGM gorpue Mornay, et d'y affiiler la totalité de lures salariés cadars et assimilés cerdas régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère oigriaboite à cpometr de la dtae d'entrée en appiiaclotn du présent aocrod de bcarnhe suos réserve des diiinoottssps de l'article 6.C.

Les paatreiens scuiaox replepnalt les nvaeuix de responsabilité et de technicité des eipmos des catégories careds et assimilés et qui jstifeiunt les neauivx des corouitntibs preaontlas instaurées.

Au trtie du présent accord, les salariés bénéficiaires, tles que définis à l'article 9 du ctortant d'assurance, bénéficient dnas les conditiinos définies au cantort carde d'assurance des gaantries de prévoyance complémentaire flugiart au tbaelau synthétique ci-après, suos réserve des clauses et ctndonoiis de gtaeiarns

fugnriat dnas le coantrt cdrae d'assurance siosrcut avec l'organisme désigné. Celui-ci est jnoit en aexnne I aux fnis d'information des salariés et des erietsneprs sur ses cnodiontis générales.

Garanties de prévoyance complémentaire

garantie	Niveau des poatientrsts (en % du tmaintreet anuel de bsaie limité à TA et TB)
Décès Décès de base. ? Invalidité asoulbe et définitive En cas de décès du participant, veeesrmnt d'un caaptil en fintoocn de la cghrae de famille. En cas d'invalidité taltoe et permneate du participant, le ctapial est versé par aptnactiioin à l'assuré.	
Célibataire, vuef ou divorcé snas pnrosene à cagrhe	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, vuef ou divorcé avec pesonrne à chrgae	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par pnnrose à chrgae (1)	90 % TA et TB
Décès atcineedcl Si le décès n'est pas immédiat, le ctiaapl n'est dû qu'à la cioniotdn que le décès inenvtierne dnas les 12 mios snvaut l'accident et peornvine esimxcevulnet de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au ctiaapl décès de bsaie

Incapacité de taarivl Si le parnitpcait a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les ptsnoriatas snot versées après un délai de fnchasrie de 3 jrous d'arrêt cniontu et toatl de travail. Si le ptaipirnact a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les ptinoartses snot versées après un délai de fchisanre de 7 juors d'arrêt cniontu et taatl de travail. En cas d'arrêt de tvaiarl résultant d'un aiedccnt du tvraial ou d'une madlaie professionnelle, les poeatrsts snot versées dès le 1er juor d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une finrchsae est appliquée dnas les coniontdis stipulées ci-dessus, luqosre l'invalidité ne fiat pas stuie à un état d'incapacité de taivarl indemnisé au ttire de la présente convention.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité En cas de maternité d'un participant, svrneanut au mnois 280 juros après son entrée dnas la profession, il lui est versé des indemnités journalières pnaaedt ttuoe la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB suos déduction des pnaortetiss versées par la sécurité sclaioc
(1) Cette mioortjaan s'ajoute au ciptaal coaosndnerrpt à la stiutoian de flalime « marié » ou « pacsé » ou bein « célibataire », « vuef ou divorcé avec pnsornee à chrgae ». (2) Ancienneté dnas l'entreprise adhérente. (3) Puor l'invalidité 1re catégorie, la retne versée est réduite d'un quart.	

Article 6.B

Les csoaontiits du rusiqe décès ou IAD (invalidité aulsobe et définitive) sur la trnhcae A snot à la cghare esxiulvce de l'entreprise. Les aruets cstnoitias snot réparties à risoan de 60 % à la cagrhe de l'employeur et de 40 % à la craghe du salarié. Les tuax de cttisaonios calculées sur le sailrae burt au snes du diort de la sécurité sliacoe snot fixés comme siut :

? tanrche A : 2,14 % puor la prat eeulymopr et 0,36 % puor la prat salarié ;
? trnhcae B : 2,26 % puor la prat eolpumeyr et 1,34 % puor la prat salarié.

Garantie et neviau des pintreotsas

Garantie	Total		Part emyloeuwr		Part srilaale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès Décès de bsaie Invalidité ausbole et définitive Décès adcienetcl	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %	-	0,52 %
Incapacité de tavaril (y cmiorps mtnaiein de sarilae en apocipaltin des dsopniistios de l'article L. 1226-1 du cdoe du tairval à huatuer de 0,09 % puor la TA et 0,26 % puor 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 %

indemnité journalière complémentaire financée au monis puor ptaire par l'entreprise, snot par epmxele puor les salariés qui snot dnas les cas svaunits :

Suspension des genatrais

Les gtiarnes snot speudusens de pelin dirot dnas les cntoiinods définies au ctroant crade d'assurance snot puor les salariés qui ne perçoivent aunuce rémunération ou aucune

? congé sibauatqbe visé aux arctiles L. 3142-92 et svuniats du cdoe du tivraal ;
? congé prnteaal d'éducation ttaol visé aux acriltes L. 1225-47 et sanvuits du cdoe du triavil ;
? congé puor création d'entreprise visé aux aitlercs L. 3142-78

et svtnauis du cdoe du tirvaal ;
 ? ou puor tuot artue miotff de senuiipossn du cnotrat de taraivl non rémunéré ou indemnisé.
 La sissneoupn des garetanis ientvienrt à la dtae de la cetisoasn eeficvtfe du taivrail dnas l'entreprise. Elle s'achève dès sa rreprise ecfevtive du tavrail par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'institution siot informée dnas un délai de 3 mios sauvnit la reprise.

Cessation des ginatares

Les gaetinras csnsset dnas les cdntoiinos fixées à l'article 15.B du ctaonrt cadre d'assurance.
 A ttrie d'exemples, les gntaiars cesnset :

- ? en cas de coesatsin d'appartenance du salarié à la catégorie de pesnonrel assuré ;
- ? en cas de riatoadn du salarié des effttices de l'entreprise ou de rpture du canrtot de tavrail qlleue qu'en siot la cause suaf si celle-ci ivirennett dnas le cadre fasnait joeur une cuslae de mitenian des garanties, tel que défini au trite IV du ctrnoat d'assurance ;
- ? en cas de décès du salarié.

Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme asurseur depssniot de la possibilité de fiare procéder aux vetsiis médicales et contrôles qu'ils jieuaregnt uetils puor se pennocorr sur l'ouverture ou la pusotiure du sceivre des prestations. Le salarié est tneu de se smeottrre à la contre-visite, suaf si le médecin du tvaiair lui délivre un aivs d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fiat du salarié, le salarié pdrrea le bénéfice des peronttasis ctaosrndeprones puor la période postérieure à la visite.

Article 6.D

Dans le cadre des dotpsoniisis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme aursuesr frea l'objet d'un réexamen au puls trad tuos les 5 ans.

Avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La CGT-FO pirachame ; La FINC CGT ; La FSS CTFC ; La FAFSS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les alertics 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cedras et assimilés cedras au 1er jevianr 1997 » de la cnneovtion cllvicetoe naitalone des laiortrbeaos de bigooile médicale extra-hospitaliers snot abrogés et snot remplacés par les nleuolevs dsitiopiopsns des aelticrs 6.A, 6.B, 6.C, 6.D, 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cdaers et assimilés cedras au 1er jaevnir 1997 », dnas les teerms de l'article 1er du présent avenant.

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cdaers et assimilés cedras au 1er jnieavr 1997 » est par aleuirls complété, après l'article 6. E, des atelircs 6.F, 6.G, 6.H et 6.J dnas les terems de l'article 2 du présent avenant.

Les aeruts dionipitssos de l'article 6 reetnst inchangées.

Article 1er - 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 »
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Les airtcets 6. A, 6. B, 6. C, 6. D et 6. E de l'annexe IV « Régime de

Les peerrinatats soicuax dorenvt réexaminer le chiox de l'organisme aessuurr désigné et se réuniront à cette fin au puls trad 6 mios anvat l'échéance qui précédera le délai susvisé de 5 ans en vue de procéder à une aslayne comparative.
 Il est cvnnoeu qu'un ou pulsirues oamsiengrs gartsieoienns pournort être sollicités puor la gioestn de tuot ou ptaire des régimes conventionnels.
 La comiomssin ptiirarae de la coovietnnn cevcliotle nonaatile des lbiorrateoas d'analyses médicales extra-hospitaliers enrndeta aulenemnentl le ropart du comité de gesotin des régimes de prévoyance des salariés non cerads et cdaers auprès de l'institution de prévoyance guope Maonry (IPGM), gsrtoeainne en pacle des régimes de prévoyance des salariés non crades et cadres. Ce rropapt détaille et rpreogue les cptoems de résultat de l'organisme désigné anisi que les mécanismes de la mtuutiosialan sur la période écoulée et les pptsrvieees d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre pruora être modifié ou complété dnas l'organisation de la mutuisolaaitn qu'il instaure.
 En référence à l'avenant du 30 jiveanr 2008 crnaeonnt le régime de prévoyance, la cmiissoonm praiataire décide de pleongor la désignation de l'IPGM, gtoeransiine en place du régime de prévoyance des salariés cdaers et assimilés credas jusqu'au 31 décembre 2012. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Les oasrgtianoins psrolelenseofnis d'employeurs et les saycdntis de salariés realvent de la cotineovnn clolevctie naitanloe des loboarritaes d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 se snot réunis aifn de mfielidor l'article 6 dnas ses pntois A, B, et D de l'annexe IV « Régime de prévoyance des caerds et assimilés cerads » au 1er jaienvr 1997 de la coevitonnn cveicllote nalantioe des lbtioaoerars d'analyses médicales extra-hospitaliers.

prévoyance des ceards et assimilés cdaers au 1er jnivear 1997 » snot désormais rédigés cmome siut :

« Régime de prévoyance des cardes et assimilés careds au 1er janvier 2013
 A. ? Préambule

La csomosiimn piatarrie naiotlane des lreooatairbs de bgioilie médicale a organisé un apepl d'offres :

- ? en vue de réexaminer la désignation, à ceomtptr du 1er jveanir 2013, de l'organisme d'assurance chargé d'assurer le régime de prévoyance au piorft de l'ensemble des salariés caerds et assimilés crdeas des epetsrirnes rnearntt dnas le cmahp d'application pnreofnoisesl et ttiorarriel de la coetvoinnn ;
- ? et aifn de s'assurer que l'organisme aueurssr qu'elle désignera fnriuora aux ertspienres de la bnahrce et à l'ensemble de lrues salariés cadars et assimilés cedras le mlulieer service, dnas un ojbctef saoiel et de solidarité, en ce qui concerne nnmoatemt :
- ? la qualité de la cudevroue des eemtnngaes ;
- ? la solvabilité de l'assureur ou du gpruoe aqueul il arepintapt ;
- ? l'expérience en matière d'assurance celctviole prévoyance ;
- ? la qualité de l'organisation asmaiddttvirie et des serviecs ofrtfes aux enetsperris adhérentes et à luers salariés ;
- ? sa capacité à arsuesr tuos les salariés des entreprises, realenvt des atlceris 4 et 4 bis de la cotennovin ceolctvlie nnialtoae du 14 mras 1947, indépendamment du risuqe à couvrir ;
- ? le caractère ufominre du tiraf snas considération de l'âge des salariés, de lures états de santé, du psote de tiraval occupé par les salariés, de la taille de l'entreprise ;
- ? sa capacité à aressur un mietanin du tarif pdnanet 3 ans consécutifs ;
- ? les firas de caeeghnrmnt ;
- ? le peeanimnt padnent une ctarniee période de prestations, indépendamment du pieemant des ctintoiaoss deus en cas de rpture du catonrt de tavrail ;
- ? l'étendue de la cuovtuerre accordée qui n'est pas pnloreoitprne au mntanot des csatnoioits versées ;
- ? la non-possibilité de snudrepse ni dénoncer l'adhésion d'une eetrsinre en raoinn du défaut de peinemat des cttnasioois par une eenisrrtpe ;

? la participation des assurés aux excédents tuhienqes et fiaernics ;
 ? la qualité des cotrmas d'assurance proposés aux eipetsrners de la banche au rreagd d'exigences demandées par les pneeraartis saiucox ;
 ? la qualité des iaoroinfms et dcmetus rmeis aux etreprens adherentes, salariés et aennics salariés ;
 ? la qualité des monyes mis en ?uvre pour l'adhésion des eieernrtsp de la bcrnhæ ;
 ? la qualité des staitisuetqs et éléments que l'assureur dreva fuinorr à la cmsomoiisn ptarariie nationale.
 Cette procédure de msie en crueoccrne a été réalisée dnas le rcepest des pprcniies de transparence, d'égal accès, d'impartialité et de non-discrimination.

A ce trite :

? la csoimmison patriaire nalnaotie des lbratoeoiras de biolgioe médicale a publié un aivs d'appel pbluic à la cccernronue à copmetr du 23 stmeepbre 2011 pdnanet 3 senaines dnas une pioiualbtcn pnlnrsnfelsiooe du sceeur des errnteseips d'assurance, ? L'argus de l'assurance ? ;

? les caidants ont été sélectionnés, snas possibilité de mgare de négociation quant aux modalités de luer engagement, sur la bsae d'un barème de ntoatoin qui se décomposait en qarute parties, portées dnas le doieessr de candidature, à svaioir :

? activité et enneirvneomnt du cndiaadt ;
 ? solvabilité du canadit et du grpuoe auequil il atnperapit ;
 ? expérience du cddnaait en matière d'assurance ctovicelle oigiolbte ;
 ? réponses au ceaihr des cehrgas du régime de prévoyance de la bcnhrae professionnelle.

La csomiomisn prtiaaræ nltinaoæ des ltroiboeraas de booilge médicale a asnii organisé une msie en conurccrnee enrte l'organisme auusersr jusqu'à présent désigné l'IPGM (groupe Mornay) et totue eriresptne d'assurance habilitée à ptrieuaqr des opérations d'assurance en Fnrace pour les rsqueis décès et arrêt de travail.

La cmmissioin ptiarriæ notaanile s'est prononcée sur le cohix de l'organisme assureur, le 2 février 2012, sur la bsae d'un raopprt établi pour les ogntarosiains sidcayenls srgnataeiiis du présent avenant.

Ce rppaort comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux cpiofarmats des réponses apportées asini que, pour cauhqe candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions.

La cimsomsion pritaarie niaoltane a élaboré son raopprt avec l'assistance d'un arcautie cesinol indépendant et d'un avocat.

Pour cauhcne des ruueibrqs du chiaer des crehgas donnant leiu à notation, l'actuaire cnioesl et l'avocat ont présenté à la coisommsin partariie noaintale luer pporitsoion de ntoaoitn basée sur les critères précédemment ceunnvos et annoncés aux candidats.

La ntoe des epextrs punvoat être amendée, le cas échéant, par cuqæhe oogitiansan syndicale, après argumentation, dnas une ltiime prédefinie, une ntoe fainle a été établie pour cahque candidat.

Par ailleurs, les perarnaetis saiucox relaleppnt que les présentes dsioptnsiois ont été adoptées eu égard aux spécificités des ctonoiinds d'exercice des fncoitos des bénéficiaires, ansii qu'aux modalités de rémunération dnou ils bénéficient dnas le crade des cntratenos engendrées par l'exercice de luer activité, des responsabilités assumées et des compétences ou technicités requieuss par les elomips visés.

C'est dnas ce cttnxoe que le présent aavnnet destiné à améliorer les cntodois d'emploi et de taavirl des salariés est négocié.

B. ? Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des ensirperets rnaelvet du cmahp d'application psfinseenorol et tioieartrl de la cvontneion cectolvlie aptnerpaant à la catégorie de cuex qui snot affiliés au régime des cdears au ttire des actelis 4 et 4 bis de la covnoitenn cloecivlte nanliatoe du 14 mras 1947 définis ci-après cmome ? caerds ?.

Sont bénéficiaires tuos ces salariés, qlulee que siot la nuarte de luer cnrtoat de travail, à l'exception de cuex dnou le ctrnoat de travial est suspendu, suaf en cas de congés payés, congés mdiaale et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

C. ? Gtaaneris de prévoyance complémentaire

Les salariés tles que définis au B ci-dessus bénéficient des giretaans de prévoyance complémentaire frnaigut au talaebu synthétique ci-après, dnas les cdootinins définies au ctanrot

d'assurance covitllece du régime de barchne ssuicrot par l'entreprise auprès de l'organisme auusersrdésigné(3), c'est-à-dire, par exemple, suos réserve des csuales d'exclusions et des modalités y figurant.

Garantie	Niveau des prestations (exprimé en pourcentage du tentaerimt anenul de base)
Décès	
Décès de base. ? Invalidité abulose et définitive	
En cas de décès de l'assuré, vrneesemt d'un ctiapal en ftocionn de la chrgæ de famille.	
En cas d'invalidité toalte et preeatnme de l'assuré, le ctiapal est versé par ainipacotitn à l'assuré.	
Célibataire, vuef ou divorcé snas pnensore à charge	270 % TA et TB
Marié ou pacsé	300 % TA et TB
Célibataire, vuef ou divorcé aevc pnsonee à charge	300 % TA et TB
Majoration supplémentaire par pnnsoree à crgahe (1)	90 % TA et TB
Décès accidentel	
Si le décès n'est pas immédiat, le caiatpl n'est dû qu'à la cootdinin que le décès iivretnnnee dnas les 12 mios saunivt l'accident et privnnoee euilcnemsvest de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au ctiaapl décès de base
Incapacité de travail	
Si l'assuré a une ancienneté (2) supérieure ou égale à 1 an : les paetsontis snot versées après un délai de fcnahsrie de 3 jrous d'arrêt cnontiu et toatl de travail.	40 % TA et 90 % TB
Si l'assuré a une ancienneté (2) inférieure à 1 an : les praosettins snot versées après un délai de fnchriase de 7 juors d'arrêt cnontiu et tatol de travail.	
En cas d'arrêt de taavirl résultant d'un ancdiect du tavairl ou d'une mladiae professionnelle, les proseatnits snot versées dès le permeir juor d'arrêt de travail.	
Invalidité	
Une fcriahsne est appliquée dnas les ciotnodnis stipulées ci-dessus, luqorse l'invalidité ne fiat pas suite à un état d'incapacité de taviarl indemnisé au trtie du présent régime.	40 % TA et 90 % TB (3)
Maternité	
En cas de maternité d'une assurée, snuearvt au moins 280 jorus après son entrée dnas la profession, il lui est versé des indemnités journalières panendt tuote la durée du congé légal de maternité.	100 % TA et TB suos déduction des pteisrnotas versées par la sécurité sociale

- (1) Ctete miajartoon s'ajoute au caaiptl cnorroasdpent à la suaittoin de fmalile ? marié ? ou ? pacsé ? ou bein ? célibataire ?,
? vuf ou divorcé aevc pesnnore à cahrgé ?.
- (2) Ancienneté dnas l'entreprise adhérente.
- (3) Puor l'invalidité 1re catégorie, la rtnee versée est réduite d'un quart.

Les cotisations du risque incapacité, invalidité sur la tacnrhe A snot à la chgrae exlcivuse de l'entreprise.
Les arteus csiootatnis snot réparties etnre l'employeur et le salarié.
Les tuax de citoisnatos calculées sur le sriaale burt au snes du dirot de la sécurité salcioe snot fixés comme siut :

(En pourcentage.)

D. ? Csitniatoos du régime de prévoyance et répartition

Garanties	Total		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès ? décès de base ? invalidité aosuble 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 coprimis mtneiiian de sliarae en alciipopatn des ditiisooops de l'article L 1226-1 du cdoe du tiarval à hauetur de 0,09 % puor la TA et 0,26 % puor la TB à la cghrae de l'entreprise.

E. ? Mstlaaiuituon du régime 1. Désignation de l'assureur(1)

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saiolce et au rgaerd des otfbjceis visés en préambule (A), les pietars au présent aennvat ont désigné, en qualité d'organisme ausrsuer de l'ensemble des ginetaars du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de gopure Mrnoay (IPGM), ittunitison de prévoyance agréée régie par le cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège socail est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les preeairtns saoiucx siritgenaas devront, dnas un délai qui ne purroa excéder 5 ans à cpmotoer de la dtae d'entrée en veuiugr du présent avenant, réexaminer le coihx de l'organisme aeruusrr désigné. Puor ce faire, la cmmioisn patriariae naoalnite se réunira régulièrement et au puls trad 6 mios anvat l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une anslyae comparative.

Il est cnneovu qu'un ou preiuulss ogeainmrss gaointriseens pnroort être sollicités puor la gtsioen de tuot ou pritae du régime cnnniovoetenl dnas le crade du pccotoole de délégation de gsoetin à ieintvernr aevc l'organisme aueursrr désigné.

2. Adhésion des eperestnirs : cluase de miatrigon oilbrgtaioe(2)

A ctempor de la dtae d'entrée en veuugr du présent avenant :

? l'adhésion des esnpeterris rlveanet du chmap d'application de la coonitven cvolcltiee nanlatioe des lbaetoorrais de boiolige médicale, asini que cleles qui y ont adhéré ;

? et l'affiliation des salariés cerads de ces entreprises, auprès de l'organisme aueursrr désigné à l'article E. 1 ont un caractère obligatoire.

A ctete fin, les eenseritprs snot tnuées de régulariser aeinatdnitmsmervit luer adhésion auprès de l'organisme asueursrr désigné à l'article E. 1, en rtreunonate le bleuiltn d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces dnatioissipis s'appliquent y cmriops puor les lorobtaiaras aaynt souscrt un crtanot de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés cadres auprès d'un atrue orgnsamie assureur, qules que seinot les niuvaex et cinnoidtos de gianertas par rorappt à cllees définies par le présent avenant.

L'adhésion de ces ernrsieetps diot prrdnee effet, au puls tard, à la dtae d'échéance de luer crotant d'assurance en corus qui siut l'entrée en vgueuir du présent avenant.

3. Senriitss en curos à la dtae de la résiliation puor cmhennaget d'organisme assureur

Dans le cas où un asusreur couvre déjà les siirsntes intervenus, soeln les doinssoiipst de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Eivn ? complétée par la loi du 17 jlielut 2001 :

? cet osirgmane retse redblaevé des peioatsnrts deus ou en curos de svrceie à luer niaveu anittet à la dtae de résiliation du ctanort d'assurance ;

? le cgnemehnat d'assureur est par pcnriipe snas effet sur la psrie en cghrae par l'assureur résilié des ptsenoratis à naître, par epxmlee au trite du mnetiain de la grnaate décès, lrqosue le salarié perçoit ou ovure droit à des ptsinoteras liées à une incapacité de taiarvl ou une invalidité indemnisée par ce précédent orsamngie d'assurance.

Parallèlement, aifn de prermtete aux eipnrtrsees de se cnrmeofor aux dstioiipnoss de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sliacoe et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assuredésigné(4) à l'article E. 1 pernd en charge, dnas la mseure où la psruoite de la revsaoitalorn n'est pas giantare par le précédent onsmarige aurseusr :

? la psuutoire de la rltoorsiavaein des pairntetoss en cuors de scrieve ;

? la rvtrioesoailan des beass de cclulas des ponrseattis rteiaevls à la coeurtvrue du rsquie décès.

Cette psrie en chgrae iirevntent à la psire d'effet de l'adhésion de l'entreprise au ctonrat de l'assuredésigné(5) à l'article E. 1 ci-dessus, suos réserve de lui présenter la ltsie détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme asuresurdésigné(8) à l'article E. 1 pnderra en cahrgé également l'intégralité des pttaoernis en crous de service, au juor de l'adhésion de l'entreprise au contrat, à cdotnoiin :

? que l'entreprise lui cnmoiumqe un état détaillé des bénéficiaires(7) ;

? que le précédent ornamsngie aersuusr lui transfère le maotnnt des pionorsvis coeernprnsnaotds ecntfemveiet constituées à la dtae de résiliation du cnotat de l'entreprise, en apipaocitln de l'article 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;

? et suos réserve que leidt motnnt snot crfnmooe aux règles de pynsinmnoeoir et dnoc accepté par l'organisme ausruser désigné à l'article E. 1 ci-dessus.

Dans tuos les cas, puor les eisneerrpts qui vnot rronijdee l'organisme auusrsrdésigné(9) à l'article E. 1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ainecn assureur, en apiotpalicn de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Eivn ? et des éventuelles évolutions qui sianreet ieevtnreuns d'ici la dtae de pnpicire d'adhésion obligatoire, srea financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme asreusrdésigné(10) à l'article E. 1.

4. Cnmaghenet d'organisme auueursrr désigné

En cas de cnehnmegat d'organisme assueursrdésigné(11), décidé par les ptrraainees sociaux, les rnetes en cours de svirece à la dtae de chnamenegt d'organisme aseusrsr senort priess en caghre par l'organisme résilié au nievau aieitntt à cette même date.

Le nuovel arssueur désigné arua à sa chrage la riiloesaatvtron de ces rntees prévues cmaeacrlltulntenot à cepmotr de la dtae de rperise du risque.

Les gnataiers décès seront également mneunetias au pioftr des

bénéficiaires de reents d'incapacité de travail ou d'invalidité liés de la résiliation du contrat d'assurance au niveau atteint, étant précisé que la responsabilité des bases de calcul des prestations de décès devra être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, les 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 Evén. »

(1) Point exclu de l'extension en tant qu'il coïncide avec 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 coïncide avec 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 coïncide avec 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 coïncide avec 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 coïncide avec 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 coïncide avec 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 coïncide avec 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 coïncide avec 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 coïncide avec 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 circonscrits aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code de travail aux termes desquels l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés, notamment en ce qui concerne les avantages sociaux des salariés.
(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

(8) Article I étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 puis 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 certaines risques.

(ARRÊTÉ du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des salariés assimilés 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. ? Coïncidence et interférence

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné (1) remet à chaque salarié adhérent 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 procédures susvisées permettent que les entreprises adhérentes ne soient 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. ? Composés de résultat

Les cotisations de résultat du régime sont établies 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 cotisations sont versées 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 contractuel de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des entreprises et des salariés affiliés de la branche professionnelle de l'organisme assureur désigné, 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 prime en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié choisit le bénéfice de l'ensemble des garanties des cotisations complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice de maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été versés par l'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 informer à l'ancien employeur la date à laquelle il choisit de bénéficier de l'assurance chômage et l'informer de la date à laquelle il choisit de bénéficier de l'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au présent paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse :

? à la date de cessation du versement des cotisations 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 souscription des cotisations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le maintien de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La pnsosnee rstee corvutee au ttrie de l'ensemble des giaearts appliquees dnas son anniee epneirtse puor tuot srnitise svunreu panendt la période de portabilité des garanties, et ce même si le stirine se puosriut au-delà de laidte période.

Le salarié a la possibilité de rocenner au miaetinn de ces garanties. Dnas ce cas, il diot le niifoter par écrit à l'ancien epymleuor dnas les 10 jorus sainuvt la dtae de cotaesisn du ctnorat de travail.

3. Tenraemitt de bsae du meiintan des gaianrets de prévoyance

Le tiertnmeat de bsae sevrant au caulcl des postatrinnes des siiesnrts suunreys pdaennt la période de portabilité des gratiaens prévoyance est égal au toatl des rémunérations bertus (y cpirmos pmeirs et gratifications) perçues au corus des 12 mios cliivs d'activité ou reconstitués précédant la dtae de cessotian d'activité, à l'exclusion des semmos liées à la rptruee ou à la fin du cnotrat de tiavral (indemnité de licenciement, de rtruupe conventionnelle, de fin de crnatot ?).

Au ttrie de la garanite incapacité tirroaempe de travail, la frinshcae et le nvaieiu des peoatinrstes allouées à l'ancien salarié précisées à l'article C du présent aneanvt seonrt déterminés en considérant les dotirs de l'assuré cmome s'il aviat été en activité à la dtae de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les peitotnsras sveeirs par la gnatriae incapacité de tiavral tpmeoraire ne punevet codrinue l'ancien salarié à piveercor des indemnités d'un mnonatt supérieur à celui des altolacoins chômage qu'il auairt perçues au tirtre de la même période.

4. Feancmenint du dtpioissif de portabilité

Le fmneiaenct de ce disitispof de portabilité fiat l'objet, puor ce qui cnenroce les gnarteias de prévoyance définies au présent avenant, d'une mstoltuuaiian intégrée à la ciottasoin dnas les ctepoms de l'assureur pacrevnet les cotisations.

En cas de cneeaghnmt d'organisme assureur, en ce qui cnenroce les greatnais de prévoyance définies au présent avenant, les anciens salariés bénéficiaires du dptiisif de portabilité snot affiliés dnas les mêmes ciiodtnons que les salariés en activité auprès du neuovl assureur, étant précisé que les pteiraotnss en cours snot mnanetiues par le précédent oangrsime ausreus par aipacilpton de l'article 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il srea rmeis aux salariés une nciote d'information esnopxat les coinotnids d'application de la portabilité.

J. ? Suoissnpen et csstiaoen des griatenas et contrôle médical

1. Coitndnois de sisunpoesn des gnairetas

Les graeantis snot mtannuiees en cas de sonspusien du caortnt de tariavl si le salarié bénéficie de la prat de son employeur, de façon dceirte ou indirecte, d'un miaeintn de salaire.

Le salarié dnnot la spnsiosuen du cnatrot de tiaavrl a puor oingrie un arrêt de tvaairl indemnisé par la sécurité siaocle (y cpiomrs les cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption fansait l'objet d'indemnités versées par la sécurité socaile ou la csiase d'allocation fiallimae ou de mtiieann de salaire, par srootgbuain ou non, versé par l'employeur) bénéficie de ce maiteinn de geitarans jusqu'à la dtae de rrsiepe d'activité, suos réserve des dtoinopsis du crntoat d'assurance.

A l'inverse, les graateins snot spudsueens de peiln doit lusorqe anuuec rémunération ou acnuue indemnité journalière complémentaire financée au mnuos puor patrie par l'entreprise n'est versée puor les salariés qui sont, par exemple, dnas les cas snvauits :

? congé sbbquauite visé aux atirlecs L. 3142-91 et snvuiats du cdoe du taavrl ;

? congé prenatal d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du cdoe du tvraail ;

? congé puor création d'entreprise visé aux airtelcs L. 3142-78 et svutanis du cdoe du tvaairl ;

? ou puor tuot aurt mtiotf de seunspiosn du contart de taviral non rémunéré ou indemnisé.

La sseopnsiun des giarnates itevainrt à la dtae de la cisateson eictvfvee du tvriaal dnas l'entreprise. Elle s'achève dès la rirsepe evtifecfe du tiraavl par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'assureurdésigné (6) en snot informé dnas un délai de 3 mios siuavnt la reprise (5).

Un maietnin des giatranes décès puor les salariés dnnot le crntaot de tvairal est snspuedu et non rémunéré puet être proposé, à ttrie onéreux, sur dmdanee eessrxpe de l'entreprise auprès de l'assureurdésigné (7).

2. Cinoodnits de caseotisn des giaeatnrs

Les gtnreaais cenesst dnas les contiionds fixées au cnartot d'assurance.

A tirtre d'exemple les gaairnets csneset :

? en cas de casoietsn d'appartenance du salarié à la catégorie des cadere ;

? en cas de roaiitad du salarié des efftefics de l'entreprise ou de rputee du cnotrat de taavrl du salarié qlerule qu'en siot la cause, suaf si celle-ci itvnenerit dnas le cdrae de la culase de maiitnen des garanties, tel que défini ci avant ;

? en cas de cnhmaegnet d'activité plaçant l'entreprise en dohors du chmap d'application de la cninooevtn clvcioelte des learotbioras de bigoolie médicale.

? en cas de décès du salarié.

3. Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assueurr doispse de la possibilité de fiare procéder aux vitesis médicales et contrôles qu'il jraieugt utiles puor se pocnnorer sur l'ouverture ou la priustuoe du scviere des prestations. Le salarié est tneu de se smutetroe à la contre-visite, suaf si le médecin du tvraail lui délivre un aivs d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fiat du salarié, le salarié perdda le bénéfice des poesatrnns cpedsrooarnnets puor la période postérieure à la visite. »

(1) *Tmere elxuc de l'extension en tnat qu'il cnenoeirtvit à la liberté clunrtatocele et à la liberté d'entreprendre tleles qu'interprétées par le Censiol cnouentonstiitl dnas la décision n° 2013-672 du 13 jiuun 2013.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(3) *Trmee elxuc de l'extension en tnat qu'il cenvietront à la liberté ctronloetacle et à la liberté d'entreprendre tleles qu'interprétées par le Cnoeisl cnsttoenuitnil dnas la décision n° 2013-672 du 13 jiuun 2013.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(4) *Tmere eclxu de l'extension en tnat qu'il crieontevnt à la liberté ctnrlulcetoae et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Csoeisl cuinettotnnoisl dnas la décision n° 2013-672 du 13 jiuun 2013.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(6) *Tmere ecxlu de l'extension en tnat qu'il cioernevntt à la liberté cluoltceatnre et à la liberté d'entreprendre tleles qu'interprétées par le Csnieol ctnnoeiusoitnl dnas la décision n° 2013-672 du 13 jiuun 2013.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(7) *Terme exclu de l'extension en tnat qu'il cneonrivett à la liberté crntlauceltoe et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Cieonsl cnnttieiosntoul dnas la décision n° 2013-672 du 13 jiuun 2013.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(2) *Teerms elcuxs de l'extension cmme étant cerotiarns aux dsitiipsoons de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sacloie aux trmees delqueseles les ceuasls d'exclusions, de nullité, de déchéances et de limaiotints de gteaanris de prévoyance doevnit être définies au sien de l'accord celctliof et des dinossiotips de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015-art. 1)

(5) *Les teerms : « suos réserve que l'assureur désigné en siot informée dnas un délai de tiors mios sniuvat la rrsirpee », mentionnés au ponit 1 du parharapge IV de l'annexe I, snot euxcls de l'extension comme étant caornretis aux dpnistioioss de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.*

(ARRÊTÉ du 5 mai 2015 - art. 1)

Article 3 - Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aennvat est cnoclu dnas le carde des altrceis L. 2221-1 et savinuts du cdoe du tivraal et des ailtrces L. 911-1 et sitanvus du cdoe de la sécurité sociale.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2013 pour l'ensemble des établissements relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de pharmacie médicale. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chance des parties signataires.

Adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention

En vigueur non étendu en date du 10 mai 2012

Paris, le 10 mai 2012.

Syndicat de la pharmacie 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

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que consécutivement à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions ne peuvent être dénoncées partiellement, nous nous en sommes en conséquence de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, ainsi qu'à tous ses avenants.

A tous fins utiles, nous vous invitons à procéder à une notification écrite auprès des représentants représentatifs et des organisations patronales, syndicales et adhérents de cette convention.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-8 du code du travail et 32 de la loi relative à la sécurité sociale, la présente a pour objet d'un dépôt auprès du tribunal d'instance de Paris.

Vous saisissez de bonne réception de la présente,

Nous vous prions de croire, Monsieur, Madame, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2013

Avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; La CGT-FO pharmacie,
Organisations adhérentes signataires	Fédération CTFC santé sociaux 34, quai de la Loire 75019 Paris, par lettre du 23 août 2016 (BO n°2016-39)

Article 1er

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2013

A l'article 4 « Récurrence des cotisations », la référence à l'ancienne adresse de l'OPCA PL qui était : (organisme paritaire agréé des pharmaciens libéraux, 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) est supprimée et remplacée par la référence à la nouvelle adresse suivante : (organisme paritaire agréé des pharmaciens libéraux, 4, rue du Colonel Driant, 75046 Paris Cedex 1).

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

En vigueur étendu en date du 3 juin 2013

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Article 3

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant entre en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Avenant n 2014-1 du 10 février 2014 relatif aux indemnités de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Le SMNB ; Le SBLC ; Le SDB,
Syndicats signataires	La FINC CGT ; La FSAFS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; La CGT-FO pharmacie,

Article 1er

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2014

Les dispositions de l'article 21 e « Indemnité conventionnelle de départ à la retraite » des dispositions générales de la convention collective noanantie des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Tout salarié justifie d'au moins 2 années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur, qu'il ait ou non bénéficié d'une période 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 dernières années, 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

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2014

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 :

Avenant du 12 mai 2014 relatif à la révision de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SBLC,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La CGT-FO pharmacie ; La FAFSS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

« Annexe II

Indemnité de départ à la retraite des salariés non cadres

L'indemnité de départ visée à l'article 21, ci-dessus, est 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

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2014

Les dispositions de l'article 4.2 « Rémunération du contrat de travail » de l'annexe IV « Cardes » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« 2. Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Les dispositions de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective et l'annexe II s'appliquent. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2014

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 de la convention collective doivent être celles de la convention collective qu'elles concernent à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

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 signataires ont décidé de modifier le titre de la convention collective 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 « Laboratoire d'analyses médicales extra-hospitaliers » est abrogé et remplacé par le titre « Laboratoire de biologie médicale extra-hospitaliers ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

A l'article 1er des dispositions générales de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-

hospitaliers, la référence aux « leioarotbars d'analyses médicales extra-hospitaliers » est remplacée par la référence aux « traoeaiorbts de biogiloe médicale extra-hospitaliers ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

La référence au ponit a de l'article 5 « Délégués du poeesrnl » des dsoiioitpnss générales de la cetvnoion ciloceltve aux « Lroeaiborats d'analyses médicales » est remplacée par la référence aux « Loaroaebtirs de boiloige médicale extra-hospitaliers ».

En outre, les dnspoisois du piont c de l'article 5 « Délégués du pnersoenl » des dtpiniisooss générales de la cionoevntn cvoltlecie snot abrogées et remplacées par les dpssooniitis sutivenas :

« c) Le dépouillement du vtoe arua leiu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du sicurtin et ses résultats donrhoent leiu à l'établissement d'un procès-verbal contresigné par tuos les mbeerms du baureu de vtoe en six erelpxiaems au moins. Un des eemxiplaers srea riems aux délégués du peennsrol élu, le deuxième erlaiepmxe srea affiché sur le peanaru réservé aux cunociimntomas des délégués du personnel, le troisième eiexlpmare srea conservé par la direction, deux eriampxeels sernot tiasmnrns dnas les 15 juors par l'employeur à l'inspecteur du trvaail et un eairlxempe au ptiartarsee asanigst pour le cotmpe du mitsrnie chargé du tvaaril dnas le carde de la représentativité syndicale.

Les électeurs pvnueet assiestr lrmieebnt au dépouillement s'ils le souhaitent. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

Les dtsiiospinos du deinerr alinéa de l'article 6 des dnoisiitspos générales de la ceniotnovn celciltove snot abrogées et remplacées par les ditipsoinoss siuvatnes :

« Les rcsuersoes du comité d'entreprise snot assurées conformément aux diontposisis légales. Tfeootius les smemos versées par l'employeur pour le fncinenmaet des ?uvres slecoais ne sernot pas inférieures à 1 % du mtnoant de la masse sailarale brute de l'année considérée. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

A l'article 11 des dsnitoisipos générales de la ctnevoionn collective, la référence aux aeciltrs « L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 du cdoe du tiraavl » est remplacée par la référence aux arlcetis « L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du cdoe du tvriaal ».

En orute à l'article 11 des dpsioisotins générales de la ceonvtoin collective, la référence aux « 40 hruees de tarvail par sinamee » est remplacée par la référence à « 35 heerus de tavrail par snimeae ».

Ainsi les dpoitisions de l'alinéa 1, de l'article 11 des dotisipnisos générales de la cinoevontn ctvllcoeie snot abrogées et remplacées par les dpoisoiintss stnauives :

« Conformément aux dsinioioptss des aitrcls L. 3161-1, L. 3162-1 et L. 3162-3 du cdoe du travail, les salariés âgés de mnois de 18 ans ne pvnueet être employés à un taarivl effictf puls de 8 hereus par juor et puls de 35 heures de tvraail par semaine. »

L'alinéa 2 n'est pas modifié.

Article 6

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

Les diopnssoiits de l'article 15 « Betuliln de piaie » des

Avenant du 13 mai 2014 relatif à la modification de l'annexe XI

diistnpsiois générales de la cneoitvnon cilvlocetee snot abrogées et remplacées par les disoiistnpos sunvetias :

« Les btleinuls de piaie ou fuleiels de piaie reims aux salariés drvonet être rédigés conformément aux dinsiptsois légales et ntemmaont aux dsnpoiitosis de l'article R. 3243-1 du cdoe du travail.

Aucune moeitnn rlvtaiee à l'exercice du diort de grève ou à l'activité de représentation du psneronel ne drvea feirgur sur le bulitlen de paie. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

A l'article 16 des dptsinsiiioos générales de la citoveonn collective, la référence aux atrclies « L. 122-25 et sutavins du cdoe du tvriaarl » est remplacée par la référence aux aerctlis « L. 1225-1 et stavunis du cdoe du travail. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

Les disotosipnis de l'article 17 des disioinotsps générales de la coitnvonen cietclvloe snot abrogées et remplacées par les diootspsniis seiatvuns :

« Tuot salarié âgé de 16 ans à 25 ans qui piarctpie à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une asooritaiun d'absence etcnlepoixele de 1 jour.

Cette absncee extlocnplniee a puor but elsiucxf de pettremre au salarié de pitcapirer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Elle est assimilée à une période de trivaal eteffcf puor la détermination de la durée du congé annuel.

Tout salarié aaynt suriscot un egenenagmt à sriver dnas la réserve opérationnelle bénéficie d'une atsoruitioan d'absence de 5 juors par année cilive au ttire de ses activités dnas la réserve.

Le réserviste salarié snihoaautt bénéficiere de l'autorisation d'absence au tirtre de la réserve opérationnelle présente sa ddamnee par écrit à son epumlyoer 1 mios au moins à l'avance en indquait la dtae et la durée de l'absence envisagée.

Pour une acesbne de puls de 5 juors le réserviste salarié est tneu de recueillir, suaf eipoexctn prévue par les dointiisposs légales, l'accord de son emelypuor aevc un préavis de 1 mios en précisant également la dtae de son départ et la durée de la période qu'il shaouite accomplir.

Le reufs de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de pcaritpeir à une activité dnas la réserve opérationnelle est motivé et notifié au salarié asnii qu'à l'autorité mtrailiie dnas les 15 juors à cotmepre de la réception de la demande.

L'employeur ne puet rompre le crnatot de traavil d'un salarié en rsoain des asecebs résultant d'une activité exercée au ttrie d'un eeemgnagmt à svrier dnas la réserve opérationnelle. Le salarié revtruoe son précédent elpmoi à l'issue de la période exécutée.

En ortue les périodes d'activité dnas la réserve opérationnelle snot considérées cmome des périodes de taiarvl ecieftff puor les aatavengs légaux et cnitooenelvns en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de diort aux ptinaeortss sociales. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 20 juin 2014

Le présent aneavnt ernetra en veguuir à paritr du pieemrr juor snuvait la dtae de son dépôt effectué conformément aux dtnoisoiipis légales.

Les dispisoinots de l'avenant patrnot révision se sesrnbtoitut de plein dorit à celes de la coviennton cclotlviee qu'elles mendoiff à coptemr de luer dtae d'entrée en vigueur.

L'extension du présent aavennt srea demandée par la pratie la puls diligente.

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La CGT-FO pmhciaare ; La FSS CTFC ; La FFASS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les dispositions de l'annexe XI de la convention collective abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Les indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 de la convention collective des soins médicaux extra-hospitaliers des délégués syndicaux sont modifiées de la façon suivante :

Indemnisation des délégués syndicaux

- 1.1. Indemnité forfaitaire de déplacement : 40 ? par jour.
- 1.2. Forfait repas (hors peit déjeuner) : 40 ? par repas.
- 1.3. Nuitée et peit déjeuner (1) : 180 ?.
- 1.4. Forfait des frais de transport (hors Paris) :
? s'agit de la part de 2e classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour ;
? s'agit au tria de la part économique entre le tarif 1re classe ou

Accord du 19 juin 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SDB ; SNMB ; SLBC.
Syndicats signataires	FNSS CDF ; FSS CTFC ; FFASS CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les personnels de soins médicaux extra-hospitaliers visés à l'article 1er de la convention collective nationale des soins médicaux extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris.

Article 2 - Durée minimale de travail des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014

2.1. Reappl 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 s'agit de salariés quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou partiellement au salarié de ce secteur pour des 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 priorité 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

l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour. Auquel s'ajoute un remboursement de frais entre le domicile du salarié et la gare ou l'aéroport de départ :

? tarif 0,50 ? du kilomètre (aller/ retour) ;

? frais de parking sur justificatifs.

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

1.5. Remboursement billetterie pour passagers : 330 ?.

1.6. Remboursement aux dépenses de la rémunération (salaire et charge) de lures salariés appelés à participer aux réunions. L'employeur devra justifier à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une partie du blanchiment de salaire de décembre de l'année N ? 1 du salarié.

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2014. »
L'extension du présent accord demandée par la partie la plus diligente.

(1) Remboursement sur justificatifs dans la limite du barème.

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 coiffeurs et les infirmiers, eu égard notamment aux conditions d'organisation du travail liées à ces emplois et à l'activité même des laboratoires. En effet, et à titre d'exemple de ces conditions organisationnelles inhérentes à l'activité, les prélèvements sont réalisés le matin, et le ménage est effectué en dehors des heures 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 celle visée à l'article 2.2 ci-dessus 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 celle prévue à l'article 2.2 peut être fixée à la demande du salarié si pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, si pour lui permettre de poursuivre des 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 il lui délivre aux durées du temps de travail définies à l'article 2.2.

Article 3 - Garanties particulières

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014

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 partiellement de ce secteur pour des 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 que les horaires de travail du salarié concerné sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail prévoit cette obligation pour l'employeur. Par ailleurs, en cas de demande de l'employeur de modifier la répartition de la durée du travail, l'employeur 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 contraire aux obligations fondamentales impérieuses, avec le vu d'un

emieennsgent srcoiale ou supérieur, ou une période d'activité fixée chez un artue elpueoymr ou avec une activité proissenfnloee non salariée.

Il en va de même en cas de canghnemet des hreaoirs de tiaarvl au sien de cuqahe journée travaillée qui freunigt dnas le dmnocuet écrit et communiqué au salarié en vrteu du 3° de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail.

Il est rappelé qu'en cas de matdofciioin de la répartition des horaires, l'employeur diot reesectpr un délai de prévenance prévu par l'article 3 du citpahre III de l'accord sur l'aménagement du tpmes de tavriral du 11 ooctbre 1999.

Enfin, le rfues d'accomplir des heeurs complémentaires puor un salarié à tmeps parietl ne suraait cttnuieosr une faute ou un mtiof de licenciement, y cipmors lorsque le conatrt de taaivr l prévoit la possibilité puor l'employeur de friae faire des hurees complémentaires au salarié à temps partiel.

Article 4 - Complément d'heures

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014

Conformément aux diiipontoss de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, l'employeur puot en cas de nécessité psoeoprr à un salarié à tmeps patreil d'augmenter trnoaimeeepmrt la durée de tiavriral prévue par son cnotart de travail.

Le rfues par le salarié du complément d'heures proposé par l'employeur ne ctotsuine ni une ftuae ni un mitof de licenciement. L'acceptation du salarié est formalisée par la stinugrae d'un aevannt à son cronatt de tavriral qui monnintee les modalités soeln lsellqueus les compléments d'heures puenevt être accpolims au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nbomre miaxaml d'avenants de complément d'heures pnuovat être ccnlou est limité à 4 par an et par salarié, en doerhs des cas de rpmecamlneet d'un salarié aesnbt nommément désigné.

Les hruées complémentaires aiclpemcos au-delà de la durée déterminée par l'avenant donne leiu à une maraotiojn de sralaie de 25 %.

A l'expiration de la période fixée par l'avenant au catnrot de travail, la durée de tviaral du salarié srea celle iiiiennaeltmrt fixée au cornatt de travail.

Une fios par an l'employeur irrtnegoe les salariés à tmeps peaitrl aifn de connaître cuex specieusbttls d'être intéressés, le cas échéant, par un complément d'heures.

C'est paoneirmirterit à ces drerines que l'employeur propose, le cas échéant, un complément d'heures, puor auatnt que le complément d'heures ccnenore un empoli rrenossassitt à luer catégorie posoernllfesnie ou à un emopli équivalent.

Si pleiuurss salariés snot vnealtooirs puor bénéficier d'un complément d'heures ratssssreniot à luer catégorie pnifslleoseone ou à un eopmi équivalent, l'employeur définit les critères oftijbecs rnuetes puor feixr l'ordre de priorité des bénéficiaires, en pnarnet nnamomett en cptome la durée de traival ctcuerllotnae des intéressés, les crhaegs de famille.

Les salariés qui n'ont pas pu bénéficier du complément d'heures puenvet daneedmr à luer employeur, par lrttee recommandée avec aivs de réception ou par lrttee rmisee en mian propre ctnroe décharge, les critères de priorité rnuetes par ce dernier. L'employeur dsipose d'un délai de 1 mios puor répondre dnas les mêmes formes.

L'employeur diot ireonmfr cuqahe année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des critères ocijbftes rteunes et du nmorbe d'avenants de compléments d'heures ccnlou en dheors des cas de rnmlepacemt d'un salarié aebnst nommément désigné.

(1) Atrlice 4 est étendu, suos réserve de l'application des diotpisoins de l'article L.3123-15 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 27 obcrote 2014 - art. 1)

Article 5 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014

Un comité de siuvi composé des sntaegariis de l'accord srea mis

Avenant du 19 juin 2014 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à la révision de

en palce par la csimmsioon paiiarrrte de la bnacrhie des loioatrabers de bgoiiole médicale extra-hospitaliers. Il aresusa le suivi une fios par an de l'application de cet arcocd et redrna copmte à la coiimssomn paritaire, qui pednrta éventuellement les meesurs prnetaemtt l'évolution ou l'adaptation du présent arcocd puor être en psaha avec la réalité des entreprises.

Article 6 - Durée. – Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014

Le présent arcocd est colncu puor une durée indéterminée.

Il pnredra effet à cotpmer de la dtae de pbcauiotlin au Joarunl oiciefnl de son arrêté d'extension.

Le présent acocrd pruora être dénoncé dnas les cidiontons fixées par les aclriets L. 2222-6 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

En outre, cuqahe ptriae satnairgie ou adhérente puot dneamedr la révision de tuot ou pitare du présent acocrd seoln les modalités stuaavnies :

? ttuoe dnmdeae de révision devra être adressée par lrttee recommandée avec aivs de réception à cuanche des aeturs patries siiggetarns ou adhérentes et coepmrtor ortue l'indication des dosistpoinis dnnot la révision est demandée des posoonrtpiis de rpacmnlmeeet ;

? le puls rmdipaeent et au puls trad dnas un délai de 3 mios snviaut la réception de ctete lettre, les peitars sus-indiquées deonrvt oruivr une négociation ;

? les dooisstniips de l'accord dnnot la révision est demandée rnoeetrst en vieguur jusqu'à la cousclnion d'un nuvoel accocrd ou, à défaut, srnoet mnaeeniuts ;

?les dinsisopitos de l'avenant pnatort révision se srouenttubist de plien droit à cleles de l'accord qu'elles mnoidfeit et snot oelaospbps à l'ensemble des eyloeuwrps et des salariés liés par l'accord à ptirar de luer dtae d'entrée en vigueur. (1)

Le présent accocrd frea l'objet des meusers de publicité et de dépôt en vigueur.

L'extension du présent accocrd srea sollicitée auprès du mistrine du travail, de l'emploi et du diaguloe saccoil par l'une des oatnigiaonsrs signataires.

(1) Le deuxième terit du quatrième alinéa de l'article 6 est étendu, suos réserve de l'application des dtosnisipois des areilcts L.2231-1 et suntvias du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 27 otcorbe 2014 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2014

A la sutie de la ptboilcaiu de la loi no 2013-504 du 14 jiuin 2013 rlviteae à la sécurisation de l'emploi, les peataiernrs souacix ont entamé des négociations sur le tepms ptirael vsinat netaommnt à définir :

? la ou les durées meniilmas de taavril des salariés à tmeps piaetrl dnas la brhance ;

? les gianaetrs qunat à la msie en ?uvre d'horaires réguliers ou pranemettt aux salariés de culmuer plusiures activités, aifn d'atteindre une durée gloalbe d'activité cdrsreaponot à un tmeps plien ou au mnios égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du cdoe du tirvaal ;

? les dérogations pibssloes à la ou les durées mlmaienis clnteenrvleioos ;

? la rémunération des hreeus complémentaires ;

? la possibilité de cucnrole des ataennvs au cnaortt de tivaral à tmeps ptairrel pmeaetrnt teeaminrompet d'augmenter la durée de trvarial prévue au contrat.

A trite d'information, il est précisé que les peaanrtrias suioacx se snot engagés par aeluiris à ovruir des négociations sur les dinoiptoss de la loi no 2013-504 du 14 jiuin 2013 aetruus que celles reatviels au tiaarvl à temps partiel (mise en pclae d'une complémentaire santé, développement de la gioetsn pnollnerisfossee des elipmos et des compétences, ctinoidons de la mobilité vlnatoiroe sécurisée).

l'article 3 Temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La CGT-FO piamcrhe ; La FINC CGT ; La FSNS CDFT ; La FSS CTFC ; La CGT-FO priaamche ; La FASFS CFE-CGC,

Article 1er - 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
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

Le deuxième alinéa est modifié comme suit :

« Les Irtoiaearobs de boiloige médicale empnielot une forte popiortron de salariés occupés à tpems partiel. Les petiars cionnnnevt des disisntpois siavneuts puor tiner cpmtoe à la fios des nlouveels cnenrtatois légales, de la siatiuotn particulière de la pseofisrn et de la saittuion des salariés. »

Article 2 - 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
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

Les disiiootsnps de l'article 3.1 « Définition. ? Durée » de l'article 3 « Tpems peitral » du carthpie III de l'accord du 11 obcrtoe 1999 sur l'aménagement et la réduction du tmeys de tiaravl snot annulées et remplacées par les dnsiitsoips senuitvas :
« Snot considérés cmmeo salariés à tepms ptraeil les salariés dnot la durée du tviaarl est inférieure :
? à la durée légale du tviaral ou, lruqose ctete durée est inférieure à la durée légale, à la durée du tviaral fixée cmeoelnlnovteeinnt puor la brancne ou l'entreprise ou à la durée du tiaravl acibplaple dnas l'établissement ;
? à la durée muelnsele résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du taarvil ou, si elle est inférieure, de la durée du taiarvl fixée ctneoiomlelnnevnet puor la banrhce ou l'entreprise ou de la durée du tviarail alpbialpce dnas l'établissement ;
? à la durée du taviral annlleue résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, snot 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du taravil fixée cilemnnotnveoeenlnt puor la bchnare ou l'entreprise ou de la durée du trviaal acplblipae dnas l'établissement. »

Article 3 - 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
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

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 en date du 9 sept. 2016

Paris, le 23 août 2016.
Fédération CTFC santé soaucix
34, qauie de la Lorie
75019 Prais

Avenant du 9 juin 2016 relatif au financement du paritarisme

Les dotpiisoins de l'article 3.4.2 « Rémunération » de l'article 3 « Tmpes ptariel » du cptirahe III de l'accord du 11 obtcroe 1999 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de tvraial snot abrogées et remplacées par les dotisnpiosis snatvueis :
« Les heuers complémentaires snot rémunérées dnas les cnodeitnis prévues par les dnsiioptsios légales. »

Article 4 - 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
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

Les disiiopstnos de l'article 3.4.3 « Rvaisonraeoln » de l'article 3 « Tepms pteairl » du chitpare III de l'accord du 11 oocbrte 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de tvraial snot abrogées et remplacées par les dnoitsoisps seuntivavs :
« Lorsque, pndenat une période de 12 snamiees consécutives, ou pndneat 12 seneamis au crous d'une période de 15 sneeams ou sur la période prévue par un aorcccd clletoicf cnclou sur le fnmneodet de l'article L. 3122-2 du cdoe du tiavarl si elle est supérieure, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hreeus au mnios par semaine, ou de l'équivalent mnsueul ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dnas son cnartot de travail, le carontt est modifié suos réserve d'un préavis de 7 jurus et suaf ostppoioin du salarié intéressé.
L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé aequul est ajoutée la différence entre cet hriraoe et l'horaire moyen réellement accompli. »

Article 5 - 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
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

Les dssptiioonis de l'article 3.6 « Tmpes pritael aenunl cshioi » de l'article 3 « Temps pteairl » du cphraite III de l'accord du 11 orcotbe 1999 sur l'aménagement et la réduction du tpems de tviaral snot abrogées.

Article 6
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

Le présent aanvnet ernetra en veuguir à pitarr du perimer juor suavint la dtae de son dépôt effectué conformément aux dspnoitisiso légales.
Les dtisisonipos de l'avenant patront révision se sietnuobrtust de pelin diort à cleees de la cntoenvoin cotleiclv qu'elles mioiefndnt à ctmoep de luer dtae d'entrée en vigueur.
L'extension du présent aneavnt srea demandée par la paitre la puls diligente.

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2014

(Suivent les signatures.)

Monsieur le président,
Par le présent courrier, la fédération santé siucoax vuos fiat prat de sa volonté d'adhérer à :
? l'accord sur le pimiarsatre de la cveiotnnon celctolive des latiebrooars de biogiote médicale du 3 orcbote 2005 ;
? l'avenant du 2 décembre 2009 ;
? l'avenant du 3 jiuin 2013.
Nous vuos pionrs de croire, Meniusor le président, à l'expression de nrote considération distinguée.

Le secrétaire général.

Signataires	
Patrons signataires	SNMB SLBC SDB
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LBAM FO

Article 1er
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Le premier tiers 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 en date du 27 oct. 2016

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 cote 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 partenariat 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 partenariat 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 partenariat 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 partenariat 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 ABPGM fixera chaque année dans la limite précitée de 80 000,00 ? le montant annuel réservé à cette dotation. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Toutes les références aux « laboratoires d'analyses médicales expérimentales » 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 ettopraxis ».

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 en date du 27 oct. 2016

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 rattachent 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.

? 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 participants souhaitent souscrire en sus à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture de couverture 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 concernés à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs enfants du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;

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

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

Afin d'assurer une couverture la plus large possible, les participants s'accordent de réformer le régime de santé mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés, notamment à chaque renouvellement de contrat d'assurance par l'organisme assureur aux obligations découlant du présent article.

Cette réforme 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 Monteur 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 participants soucieux de l'organisme assureur le mieux disant.

Le dispositif réglementaire est également complété par un protocole d'accord et un cadre.

I. ? Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

En application du principe de faveur, chaque entreprise libre de mettre en place un régime de santé qui lui est institué par le présent accord s'il y a lieu ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.
 Par ailleurs, lorsqu'un régime de santé est déjà mis en

Avenant du 8 juillet 2016 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	SNMB SDB
Syndicats signataires	FNIC CGT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LBAM FO

Article 1er - Objet

Cet avenant prend effet à sa date de signature pour les employés adhérents à l'une des fédérations patronales signataires du présent avenant et au 1er janvier 2017 pour les employés non adhérents à l'une des fédérations patronales signataires.

En vigueur étendu en date du 8 sept. 2016

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 entreprises de biologie médicale établie le 3 février 1978 rédigée comme suit :

« Dans le cadre de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les parties conviennent de mettre en place un régime de santé obligatoire, mutualisé, facultatif et solidaire dans la mesure de l'ancienneté, l'âge et l'état de santé des bénéficiaires, au niveau national à compter du 1er janvier 2017.

Un protocole d'accord de ce régime sera conclu d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Ce régime collectif de santé de la branche comprendra les éléments suivants :

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

pclae dnas le loarbtrioae de bliogigie médicale erptxeaalothisir par accrod collectif, les siupntiatols de ce deinner derovnt être adaptées en conséquence conformément aux dnisipoitoss de l'article L. 2253-2 du cdoe du triaval et dnas le rseecept des dosnptisois de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

II. ? Bénéficiaires du régime fiars de santé de bcnarhe et dipnseses d'affiliation

A. ? Bénéficiaires à ttire obligiriatoe

Le présent régime de firas de santé bénéficie ogIntmibaroeeit à l'ensemble des salariés tiuiaretls d'un conatrt de travail, quillee que siot sa nature, des lorreaaiobts de bioogile médicale etxaiilapersohrts dès la dtae d'effet du présent atclrie ou dès luer dtae d'embauche si celle-ci est postérieure. Par salarié, il fuat etrnedne cuex en activité anisi que cuex en suopsesnin du cortnat de taraivl dnot le régime firas de santé est mtnaeniu sloen les cinontoids et modalités fixées ci-après au G.

B. ? Dsepinse d'affiliation

Par dérogation au caractère oirrbgoate du présent régime de firas de santé, les salariés ne peunevt se prévaloir, sur demdnae écrite de luer prat et après que l'employeur les ait préalablement informés des conséquences de luer choix, que des cas de dpissene de dirot visés aux atclires L. 911-7 III 2e alinéa et D. 911-2 et svaituns du cdoe de la sécurité sociale.

Peuvent anisi se dispenser, à luer initiative, de l'obligation d'adhésion au régime de faris de santé :

? s'ils en ont fiat la dndaeme au meomnt de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la dtae de msie en plcae des gntaaeirs :

? les salariés cetourvs par une arusacnse idilnelvidue de faris de santé. La dspinse ne puet arols juoer que jusqu'à échéance du cnarott iduvnideil ;

? les salariés en crotnat à durée déterminée ou en crtnoat de mission, si la durée de la cevruourte cilcoetvle à adhésion oralbgtioie dnot ils bénéficient est inférieure à 3 mios et s'ils jufnteiist bénéficiant d'une coruvruete soriliade et responsable.

? s'ils en ont fiat la damdene au mmoent de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la dtae de msie en plcae des gaenaitrs ou à la dtae à llaeque pnenrnt efeft les crueeuvtros :

? les salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne puet arlos jouer que jusqu'à la dtae à luqleale les salariés csesnet de bénéficiant de ctete courvutere ou de ctete adie ;

? les salariés bénéficiant de psntreiatos servies, au tirt d'un atrue emploi, y cmpoirs en tnat qu'ayant diort au trtie de l'un des dsitiospifs snivatus :

? cvoruature ciceolvltte et obgaloiirte ;

? régime laocl d'Alsace-Moselle ;

? régime complémentaire des IEG ;

? meuelults de la Ftiooncn puqulibe ;

? Madelin.

En tuot état de cause, ces salariés snot teuns de csteier au régime cloelictf oigbiartole dès qu'ils cneesst de se trouveur dnas l'une des stinatuois visées aux aciretts précités et doit en iofrenmr immédiatement luer employeur. Dnas tuos les cas, l'employeur diot être en muesre de purdoire la dmeande de dspnise des salariés concernés.

Par ailleurs, dnas les cas où une jituticiasfon diot être pruotdie cuahqe année à l'employeur, celle-ci diot lui être adressée etrne le 1er et le 31 décembre. Lqosure l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à eefft du 1er jnveair qui suit. Les dutmocnes d'affiliation lui snot adressés et la cotiaiostrn siarlaale est aorls précomptée sur le bltuelin de paie.

C. ? Covutrerie clotlceive à adhésion fuciavlatte des aynats dorit du salarié

Au-delà du régime fiars de santé à adhésion oriiabtolge de la branche, les lbroatreaios de booilge médicale ehilxaisarttrpoees dovniot ppsoeorr des diospstiifs ooltpenins financés par les salariés, puor étendre luer cvouturere à lrues aatnys droit.

Les salariés puvenet aigni fiare bénéficiant luers antays driot du même nviaeu de grnaatie qu'eux-mêmes par une adhésion sucitrsae imdeievndneuilnt et dannont leiu au vmneseert d'une ciaosttion spécifique à luer caghe exclusive.

Par aynats droit, il cnievont d'entendre :

Le cooinnjt du salarié. Ce voalcbé étant utilisé puor désigner :
? l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non-séparé (e) de coprs jdaieecumrniit à la dtae de l'événement dnonnat leiu à prtisoeatn ;

? le paitnrreae lié par un Pcas : la posrenne anayt ccolnu avec le salarié un patce cvuil de solidarité dnas les ciitdonons fixées par les arictles 515-1 à 515-7-1 du cdoe civil ;

? le cncobiun : la posrenne avec lluelaqe le salarié vit en cpuloe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, dpiues au mions 2 ans ou snas cooidntin de durée lsquore au mions un efannt est né de cttee union et suos réserve que les cnoncibus sieont tuos les duex lrebis de tuot eneneggmat (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le cinoubngace fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les duex concubins.

Les ennfats du salarié. Ce vlboace étant utilisé puor désigner les etnanfs du salarié légitimes, reconnus, apifdtos ou rcleeiuis ou cuex de son conjoint, panreratie ou ccunoibn suos réserve que ces efnrats ainet luer dliicome cehz ce cnojoit (partenaire ou concubin), âgés :

? de monis de 21 ans, snas condition. Cttee liitme d'âge est prorogée jusqu'à la vlliee du 28e aivneinre puor les enatnfs :

? psanoivruut des études dnas l'enseignement sodaeinre ou supérieur ou pnoseriesonl ou en aeppiganssrte ;

? povuurnaist une fotimaron poseeilsnonrffe en alternance, dnas le cdare d'un coartnt d'aide à l'insertion, dnas le cdare d'un cnortat de pnoislaenosaisitrfon ou ecorne dnas le crade d'une iiotinrcpsn au CEND (Centre naontial d'enseignement à distance) ;

? iictrns à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants anayt sivui une fmoioatrn en aectrnrale et csnniosnaat une période de chômage à l'issue de luer foiaormtn snot considérés cmome primo-demandeurs d'emploi ;

? quel que siot luer âge si l'enfant est rcnnoeu handicapé par la csmioimone des ditros et de l'autonomie des pneosnrs handicapées (CDAPH).

III. ? Petasitrnos giaterans du régime faris de santé de bachrne

Les poeiratsstns du neviau de gatianre dénommé « bsaee ogiolbrtaie » détaillées ci-après dnvieot bénéficier a minima, atce par acte, à chquae salarié bénéficiaire.

Au-delà des gataneirs de la bsaee ooitraigible cunrovat le suel salarié, les letrbioaraos de biilogoe médicale eeiprrslaxtoathis doievnt améliorer les pnotesitars geinarats de la bsaee obiorlgtiae en saosuicnrvrt à un nviaeu de gtnairae supérieur dénommé « oitopn »

Les ptisoarntes gtraeians de l'option snot détaillées ci-après.

Cette ooptin a été définie par les pernaretais souacix et bénéficie de cniodniots tiarrefeas privilégiées dnas la musree où eells ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J.

Les leorotaiabrs de biilogoe médicale eoshpetritrxaiais donrevt y suioicrse :

? siot dnas le crade d'une adhésion ctivolvlee ftaaluvcie ; dnas ce cas, la caoititson s'y rapanotprt est la chagre escuvxlle du salarié ;

? siot dnas le crade d'une adhésion ctvoleilce obligatoire. Dnas ce dneerir cas, les laoaioberrts dvneort sairfsaite au cnnoidotis puor bénéficier de l'exonération sialcoe plafonnée sur le feamncient ptnaraol et ntnaomem feolmasrir l'existence d'un atce jiquudrie itniantust le régime sloen l'un des meods visés à L. 911-1 du cdoe de la sécurité slaiocce (décision unilatérale de l'employeur écrite resmie crntoe récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou acrcod ccltloief d'entreprise).

(Tableaux non reproduits, coautnleslbs en le Inige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqbuiure BO Cvnenoitn collective.)

Cotisations et répartition

D. ? Tuax et aesttsie des cinitosotas

Les csootitians snot exprimées en pgnecaoutre du poafInd mseenul de la sécurité sociale.

A trtie d'information, puor l'année 2017, les coitsaoints TTC srneavt au fncmneaenit du régime snot fixées et réparties cmome siut :

(Tableaux non reproduits, colbtualnses en le Inige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rurubiqe BO Ctonioevnn collective.)

Les cotisations snot établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et facile en vigueur. Elles seont rveues en cas de chngnmeent de ces textes par voie d'avenant à la ctinvoioien cotceillve nationale.

Les tuax de cntnoisaos « salarié suel en otigboaire » de la base oagbilotie proposés par l'organisme aerusur recommandé visé ci-après au J snot mnteinus puor les eercexics 2017 et 2018, hros évolution réglementaire.

E. ? Répartition des coonsattis

Quel que siot le naeviu de gnartaie fiars de santé oagibtlire cshioi par l'entreprise (niveau « base oigboratite » ou nviaeu « opiton ») au mmiinum 50 % de la citotosain « salarié suel en oorbglaité » est pisre en chagre par l'employeur.

En aotpacplin du pinprcie de faveur, cquhae laartbioore reste lbire de déterminer une pisre en carhge pnatraole puls élevée dnas le reepct des doipoistsins du cdoe de la sécurité soalice et nmanntenot de ses aeirctls L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

Si le salarié deadnme à bénéficier en sus de sa gritnaae fiars de santé oobgritlaie du nvaieu de gtnaire « opiotn » sicsortue par l'employeur dnas le carde d'une adhésioin facultative, la cttoisoain s'y rpartpaont est à sa chagre exclusive.

Le salarié a la possibilité s'il le souhitaie et à sa crahge ecvlxuisie de deenamdr que ses anyats diot tles que définis ci-avant au C, bénéficient du même nieavu de gaitrnae que lui (le niveau de cvvurotee des aaynts dirot est stmeinctt iquitedne à ceuli dnot bénéficie le salarié). Les coatisontis « aifaillfton favulttiace conjoint, pacsé, cbcnouin » et « aioiftialfn fvtviaalce enafnt » mentionnées dnas les tbuaaelx ci-dessus snot à la crhage eslvixcne du salarié.

F. ? Cas du laabtiroroie de bilogoie médicale exahrseiltipoar aaynt mis en pclae un régime d'entreprise santé au 1er jievenr 2017

En présence d'une cuoutvrere santé d'entreprise antérieure au 1er jivenar 2017, l'employeur dreva s'assurer que celle-ci est cnofmroe aux piroetncpsirs du régime faris de santé de branche. A ce titre, il dvera veelilr nmmaeott à ce que :

? cuhqae salarié présent et fuutr siot cvouret (absence de ciodintn d'ancienneté et bénéficiaire des disespnes de driot mentionnées ci-avant au B) ;

? la covevturre d'entreprise diot être siiolade et rblssnpaoee ;

? cuhqae peitrrosan garantie, atce par acte, de la curtvuore d'entreprise siot supérieure ou égale aux pnasittros de la base otigiaolrbe ;

? le régime d'entreprise dreva porposer des doisspifits oenoitlps financés par les salariés, puor étendre les girtneaa du salarié à ses anatys diort et puor améliorer la crtevoruue des bénéficiaires ;

? la ptiicortaapn palnotrae du régime d'entreprise dreva être au moins égale à 50 % de la cioositatn « salarié suel en oigibortale ».

Si la ciaisotton taolte prévue par le régime origitoable d'entreprise puor le salarié suel est supérieure à clele fniugart ci-avant dnas D puor la base orlibogate puor des gnaiaters settmcrerit identiques, la prat supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;

? le régime d'entreprise resepte bein les dptonoissis du V ci-après caonrnect les miaenints et citooninds de sipnsouen des geratanis santé y cmropis puor les acneins salariés ;

? le régime d'entreprise rpctesee bein les disniospitos du VII ci-après et pspoore nmnoetmat les gneantrs présentant un degré élevé de solidarité.

IV. ? Mnetiaen et cndiononis de spsenuioin de la gntaarie faris de santé du régime de barnche

G. ? Cntiononds et modalités du mitinaen des ganraties du régime firas de santé de bharnce en cas de ssuuenopsn du cnarott de tarival

L'adhésioin du salarié à la crveourte base ogiitolrabe et, le cas échéant, à la crttuuevoe optnlneiole est matnuniee en cas de siuneossn de son contat de travail, qlleue qu'en siot la cause, dès lros qu'il bénéficie, padennt cette période, d'un mitein de salaire, ttaol ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de retnes d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ce meinaen dnas les cnoinotods visées ci-dessus est également

alpbpacile aux atyans diort du salarié bénéficiaire, dnas le crdae d'une enxseioin facultative, de la ctvuerroue base ogoliibrte et, le cas échéant, de la curvrteoue optionnelle.

Dans une tlele hypothèse, le laoraboire de blioioe médicale eloaapsieixttrhr vesre une ctuoobiortn calculée soeln les règles alieclbpps à l'ensemble du psnoernl pdeant tutoe la période de seonpiussn du canortt de tavrail indemnisée.

Parallèlement, le salarié diot oeighbtmioaenrlt cnuotoiner à aeqtucir sa prpoe prat de cotisation, calculée soeln les mêmes modalités que cleees aeplacpils aux auetrs salariés, et le cas échéant la ou les cstinoiatos afférentes au piemenat des etnoeixsns facultatives.

En cas de spunseosin du conartt de tvialar aevc aebscne de mieintan de salaire, le salarié puot demander, à ttire individuel, de cneunotir à bénéficier du régime de fairs de santé pdeant la durée de la suspension. La cotitsoain est clele prévue par le presenonl en activité. L'intégralité de la ciottaosin (patronale et salariale) est à la chgare ecvixisde du salarié qui diot la veserr deimctner à l'organisme assureur.

H. ? Mntaieen taermropie des gnataiers du régime fairs de santé de brnhace aux aceinns salariés et ses atyans dorit : ariclte L. 911-8 du cdoe de la sécurité sloacle dénommé dpisisoit de « portabilité santé »

Les salariés gantrais cletcmvieloent au ttire de la cruueovrte base oariotblge et, le cas échéant, au ttire de la cvueourte « opiton » scsutoelf dnas un crdae ctliceolf oioaltgribe ou dnas un cdare ctioctelf facultatif, bénéficient du maietnn à ttrie guitart ? c'est-à-dire snas ctartepirone de cttoisain ? de ces ceorvtuerus en cas de csosteian du coatrt de travail, non consécutive à une faute lourde, oauvnr diort à prsie en cghare par le régime d'assurance chômage, dnas les cnoontidis fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sloacie ntmnamoet :

1. Le mineaitn de la cruertouve est appcillabe à cmeptor de la dtae de casoitsen du crtoant de tivialar et pdaennt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du dierenr craontt de taiarvl ou, le cas échéant, des denerris ctanrts de taravl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aonride au nombr supérieur, snas pivuoor excéder 12 mios ;

2. Le bénéfice du miainetn de la crueutovre est subordinné à la coitnoidn que les dotris à rsmrnouetombs complémentaires aient été oevurs chez le dieenrr eeoymplur ;

3. Les gaeiantrs mntiuaees au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en vgiuuer dnas l'entreprise ;

4. L'ancien salarié jtfiuse auprès de son osgranmie assureur, à l'ouverture et au cours de la période de metinain des garanties, des cidintonos prévues au présent alritce ;

5. L'employeur sgnalie le mitneain de ces ginaarets dnas le crfteicat de tarival et irofme l'organisme assureur de la cassteoin du cnoartt de travail.

Ce mtneian tmiaeporre visé ci-avant est apilcpable dnas les mêmes cotnionnds aux anytas dirot du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le cadre d'une eoinxsetn facultative, de la cverrutuoe firas de santé à la dtae de la cteiosan du canortt de travail.

I. ? Mieiitan à l'identique des genartais du régime firas de santé de bacnrhe : arcltie 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi « Eivn » (1)

Tout oainsgmre aresusur diot mtininaer la croteurvue ctlloviece faris de santé dnas les modalités et cdoiinots de l'article 4 de la loi « Eivn » et rappelées ci-après.

Ce maiein s'effectue snas cdonioitn de période pbtaioorre ni d'examen ou qoeeiasituns médicaux au piroft des aninecs salariés (bénéficiaires d'une rtenne d'incapacité ou d'invalidité, d'une peison de rrtiaete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneveu de remplacement) et au pifort des psroenens gareiatns du cehf de l'assuré décédé.

Les gnaeratis meitnueans snot ceells dnot bénéficiaient le salarié et éventuellement ses aaynts diort au meonmt de la coasisetn de son conartt de tarival ou à la cesasotin du mneiatn tpmriroaee des gtaareins visé ci-avant au H.

La dnmedae de mtneain à l'identique diot être adressée dcreitnemt par l'ancien salarié à l'organisme aseusrr chiosi dnas un délai de 6 mios sainvt la ruuprte de son ctroant de tarival ou de la ctosisean du manitien tomaipree des gerantias

visé ci-avant au H.

En cas de décès du salarié, les antyas dorit puenevt bénéficié de cette coverutruée à l'identique puor une durée maxmilae de 1 an, suos réserve d'en fraie la demande dnas les 6 mios sivanut le décès et snas coattreipne de cotisation.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lros de la cetasin du corantt de travail, ou lros du décès du salarié, l'organisme auusrser aessdre la pisritooopn de mniatein de la ctroeuvre aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à ctpemr de la dtae de la caiteossn du caront de taavril ou de la fin de la période du meiantin tpimrareoe des gitnraees visé ci-avant au H ou du décès du salarié.

Les résultats tqeienuchs afférents à ces mntniaeis à l'identique

sernot présentés à la cimossomin prriatae noiaantle de la branche.

Par aiullers dnas l'éventualité où l'ancien salarié ne sihtoae pas bénéficié d'un mtieanin à l'identique, des fruemos dites « d'accueil » sntdarad proornut lui être proposées par l'organisme assureur.

A titre informatif, les cinttaiooss proposées par l'organisme recommandé ci-après au J puor les aenncis salariés et bénéficiaires snot les senaitvus :

(En pourcentage.)

	Régime Général		Régime Laocl	
	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 rntee d'incapacité de taviarl 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
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 pitare des bénéficiaires viot luer caitotosn réduite par roprapr aux diitpsosinos légales grâce à la solidarité msie en ?uvre par le régime faris de santé de la branche.

V. ? Motauisliatun du régime frias de santé de la barhnce
J. ? Oimnagrse aersuusr recommandé

Pour pmtererte la ctroeuvre des garnieats prévues dnas le présent actrlie ansii que puor la getoison de l'ensemble des garanties, les paenierrats souacix ont décidé à l'issue de la procédure de msie en cncnrrueoe prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sicaole de roednacemmr l'organisme asursuer sivaunt : Malokaff Médéric Prévoyance, ituionttsin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, aanyt son siège 21, rue Lafitte, 75009 Paris.

L'organisme asuesrrr recommandé prsoope aux eulmoeryps la srustiiopcon de ctrntoas d'assurance négociés par les pernaeritas suiocax et cnmorofe aux oilnoigtabs déterminées dnas le présent article.

Conformément aux dsopitsiinos légales, l'employeur remtetra conrte décharge à caqhue salarié bénéficiaire une ntocie d'information détaillée, rédigée par l'organisme ausesrur choisi, décrivant natnemmot les gnatriees du régime et lreus modalités d'application.

Les salariés sernot informés préalablement et individuellement, sloen la même méthode, de toute miiodcoafitn de lures dotirs et obligations.

K. ? Réexamen de la rdmanitoaecomn

Le pciirpne et les modalités d'organisation de la rmdanoemiatcn seonrt réexaminés par les prieratnaes suoacix conformément aux disotispinos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sliocae dnas un délai mauimxm de 5 ans à ctpomer de la dtae d'effet du présent article, siot puor le 1er jneavir 2022. A cette fin, la csiomsmion paartiire natinloae se réunira spécialement au puls trad 6 mios avant cette échéance.

VI. ? Gatrnieas celceiotlvs présentant un degré élevé de solidarité du régime fairis de santé de bhacnr

Afin de sitarsaife aux dsiospiitnos de l'article L. 912-1 alinéa 1er du cdoe de la sécurité sociale, le régime frais de santé de

bachrne prévoit des gnrtiaees ccioveletls présentant un degré élevé de solidarité.

L. ? Définition des graiaents civctlleeos présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les paeratneris soauiex décident de mrtete en ?uvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à cllees des oenrsmgias auuresrss (notamment par une aicotn sicloae institutionnelle).

Les pnaretreias sciouax pvnuet naommetnt décider :

? de mrette en place des piettnosras d'action solacie :

? siot à titre ididneivul : l'attribution, lqusroe la sioituatn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de scoerus idevdiunils aux salariés, acnines salariés et aatnys droit ;

? siot à titre collectif, puor les salariés, les acnenis salariés ou lreus aaynts droit : l'attribution sviuant des critères définis par l'accord d'aides luer pmnreetatt de faire fcae à la perte d'autonomie, y ciropms au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un aldtue handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la psire en cgrae d'un efnnat handicapé ou à cllees qui snot nécessaires au siteoun apporté à des aandits familiaux.

? de mttete en place des acintos clieeltcvos de prévention crcnneat les riuesqs peeflossnornis ou d'autres ocjeifbts de la piquotile de santé, rtlfeais ntenammot aux cmtntrmepoes en matière de cstinomomaon médicale. Ces aicotns de prévention porrnuot relayr des actoins praitreoirs dnas des dmeaions identifiés cmmoee tles dnas le cadre de la piltioque de santé, naetnommt des caampgns nliaoaents d'information ou de formation, ou prévoir des ationcs proerps à la bhnarce et visnat à réduire les rusiqes de santé fruuts et à améliorer les ctinionods de vie au taravil et la santé des salariés ;

? la psire en chrage taltoe ou ptalielre de la casttiooin de cerentias catégories de salariés dnat la sioiutaln le jtisuife particulièrement.

Les ooteniaritns des atcions de prévention asini que les règles de fmcotnoienent et les modalités d'attribution des potnratiees d'action slocaie et les modalités de psire en caghe totlae ou pertaile de la coittsoian sonert déterminées par la cossimmion pairirate nltainoe par vieoe d'avenant à la convention.

M. ? Fmianecnet des gnrtieaas coctveliels 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 « salariéuel en obligatoire » de la base d'imposition définies au D ci-avant et versées par les assurés de biologie médicale extrahospitaliers. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties.

(1) *Article étendu de la réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 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)

Article 2 - Date d'effet

Cet avenant prend effet à sa date de signature pour les époux adhérents à l'une des fédérations partenaires signataires du présent avenant et au 1er janvier 2017 pour les époux non adhérents à l'une des fédérations partenaires signataires.

En vigueur étendu en date du 8 sept. 2016

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet à sa date de signature pour les époux adhérents à l'une des fédérations partenaires signataires du présent avenant et au 1er janvier 2017 pour les époux non adhérents à l'une des fédérations partenaires signataires.

Article - Préambule

Cet avenant prend effet à sa date de signature pour les époux adhérents à l'une des fédérations partenaires signataires du présent avenant et au 1er janvier 2017 pour les époux non adhérents à l'une des fédérations partenaires signataires.

En vigueur étendu en date du 8 sept. 2016

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

Avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Patrons signataires	SNMB SLBC SDB
Syndicats signataires	FNIC CGT FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LBAM FO

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Suite aux décrets du 9 janvier 2012 et du 8 juillet 2014 confiant les cotisations à caractère obligatoire sur le caractère obligatoire et obligatoire des régimes de prévoyance, la composition paraître

de prévoyance santé financée par l'employeur à compter du 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale professionnels se sont réunis en vue de mettre en place un régime collectif et obligatoire de faits de santé au niveau national, à compter du 1er janvier 2017.

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

? un régime individuel sans considération nonaetmmt 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 individuel 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 mis en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, tout en respectant les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au cotisation des cotisations d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;

? un régime individuel des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des dispositions à caractère non discriminatoire ;

? un régime piloté par l'Etat afin d'assurer la pérennité et la gestion au plus près des intérêts des salariés et des employeurs ;

? le maintien de la cotisation des cotisations 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 des cotisations du régime.

A l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale professionnels ont décidé de mettre en place un régime de santé obligatoire, mutualisé, collectif et individuel 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 prévu le présent avenant qui complète les dispositions pénales de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 par la création d'un article 26 bis « Régime de complémentaire santé ».

Le régime a décidé de mettre le régime de prévoyance des cadres et assimilés en conformité avec la réglementation.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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 régime d'incapacité, invalidité sur la branche A sont à la charge exclusive de l'entreprise.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié.

Les taux de cotisations calculés sur le salaire brut au sens du décret de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Total		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès ? décès de base ? invalidité asbuole 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 maenitn de siaalre en acpiatpioln des dpoitinosiss de l'article L 1226-1 du cdoe du trivaal à hteuuar de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la caghre de l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le présent avenant prend effet le 1er décembre 2016.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI Indemnisation des délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	SNMB SLBC SDB
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux Pharmacie LBAM FO

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2017

« 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) :

Avenant du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

L'article 28 « Cismiosomn piartrae d'interprétation » des doiosiniptss générales de la cvoetonnin clicivlete nitnaolae des lrbaroaetois de bogoliie médicale extra-hospitaliers est abrogé et remplacé par le noevul alictre 28 « Coimsmosin ptairraie pennmtiare de négociation et d'interprétation » anisi rédigé :

« Article 28

Commission paritaire paternnmee de négociation et d'interprétation

Une csmioosin patrairie paermtnene de négociation et d'interprétation est msie en plcae au sien de la brnahe des lrbaieotors de biligoee médicale extra-hospitaliers conformément aux ditpisionos légales en vigueur.

28.1. Msionsis de la cossmoiimn paiarrite pennmatere de négociation et d'interprétation

La cossiomn piiraarte pmtennerae de négociation et d'interprétation cttsnuioe l'instance au sien de llqaluae se déroulent les négociations ptraiiers naltaienos de la branche.

Il est rappelé que pour pouovr être étendus, la cevnootinn de

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des ognaitonirass représentatives, plus déposé en duex eierxleapms (dont une voisren sur spuoprt papier signée des prietas et une voriesn sur spuoprt électronique) auprès des seivecrs ctreaux du msnritie chargé du travail.
Un elarxmipee oainrgil sera également établi pour cqhuae partie.

Les indemnités des délégués syndicaux prévues à l'article 4 de la ceinontovn clicivloete des lrarbooeats de bigioole médicale snot modifiées de la façon stuiavne :

Indemnisation des délégués syndicaux :

1.1. ? Indemnité aexnne XI ? : 50 ? par jour.

1.2. Rpeas (hors ptiet déjeuner) : sur justificatifs, pmlafod 50 ? par repas.

1.3. Nuitée ? hôtel et petit déjeuner : sur justificatifs, polafnd 200 ? par nuitée.

1.4. Ruersobmemnet des firas de tanrrsopt (hors Paris) :

? ? siot blilet de tiarn de 2e clsave pour les tejrats inférieurs à 500 kilomètres alerl et rotuer ? ; sur jcaftiufists ? ;

? ? siot au tairf le puls économique enrte le train 1re cslsae ou l'avion pour les ttreajs supérieurs à 500 kilomètres aller et retour, sur justificatifs.

Auquel s'ajoute un rsnemrebuemot de fiars entre le dclmoie du piarctinpat et la grae ou l'aéroport de départ :

? ? tjerat 0,55 ? du kilomètre (aller/ retour) ? ;

? ? frias de prnikag sur justificatifs.

La dademne de rbumomeeesnt des fiars de déplacement dreva être accompagnée des tirtes de transport.

1.5. ? Indemnité bligtiosoe anxene XI ? : 350 ? par jour.

1.6. Rrosmmbenueet ? salarié ? :

? ? siot à l'employeur du maneitn de la rémunération (salaires et charges) de lures salariés appelés à prpeiacit aux réunions.

L'employeur dreva jridone à sa dmdnaee chiffrée (toutes craghes comprises) une copie du builletn de srlaiae de décembre de l'année N ? ? 1 du salarié.

? ? siot ? indemnité salarié anexne XI ? : 125 ? par jour. »

branche, ses annetavs ou aeenxns dvnoiet être négociés et cculons au sien de la csioimsmn piitrarae penetanrme de négociation et d'interprétation.

Dans le rsepect des dtpiosonsiis légales, le ceadnielr des réunions de négociation est fixé par la csmioosimn paritaire ptmaennere de négociation et d'interprétation.

En outre, la csmioosimn prratiaie pranteemne de négociation et d'interprétation ercexe les misnioss d'intérêt général sivaenuts :

? elle représente la branche, nmatmoet dnas l'appui aux ensieprerts et vis-à-vis des poviuros publcis ;

? elle exerce un rôle de vllee sur les cotinoinds de tavairl et d'emploi ;

? elle établit un rpoaprt auennl d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données ntoianale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrapport crnmoped un blain des acordes clicfleolts d'entreprise colnucs dnas le cdare du trite II, des cparthies Ier et III du ttre III et des tretis IV et V du lrive Ier de la troisième prate du cdoe du travail, en prlcutaiir de l'impact de ces aodrcs sur les cniidtoons de taiarvl des salariés et sur la cconrecure etrne les ereenprtiss de la branche, et formule, le cas échéant, des roeatmdncnmaios destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle est également compétente pour :

? rrdnee un aivs à la ddeanne d'une jidtiuorcn sur l'interprétation d'une novointen ou d'un aorccd clicleitcf dnas les cnoiidoits mentionnés à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jcuiraiide ou à la ddmeane d'une oiotsairgnan salcindye représentative dnas les ctioodnnis ci-après exposées ;

? exerer les mnissos de l'observatoire parriiate de la négociation cliclvctioe au sien de la banhrce des lbroateairs de biolgioe médicale extra-hospitaliers.

Pour rpmlier sa mission, la coissiomn paiarrite petrmanee de négociation et d'interprétation puet décider de la ctotnoisuitn de groupes de traiavl prtaiires composés de merebms de la commission, noenmatmt pour préparer le tvaairl de négociation.

En même temps qu'elle décide, le cas échéant, de luer constitution, la composition partielle de négociation et d'interprétation définit la majorité 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 outre de l'hypothèse où elle siège en tant que commission de négociation ou en tant que commission d'interprétation, les décisions de la commission de négociation et d'interprétation, fût l'objet d'un vote par collège (collège ? élus ? salariés ?) et ne sont adoptés que si reviennent des deux collèges (élus ? et ? salariés ?) eussent été 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 ? élus ? et de même dans le collège ? salariés ?.

28.2. Composition de la commission partielle de négociation et d'interprétation

La commission partielle 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 établissements de soins médicaux extra-hospitaliers, la commission partielle de négociation et d'interprétation est composée :

? d'un collège ? salariés ? comprenant 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche dont au moins pour chacune d'entre elles un représentant élu ;
? d'un collège ? élus ? 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 ? élus ? soit égal à celui du collège ? salariés ?.

Les organisations syndicales de salariés 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 partielle 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 partielle 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 au moins deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, dont au moins pour chacune d'elles un représentant élu ;
? d'un collège ? élus ? 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 ? élus ? soit égal à celui du collège ? salariés ?.

28.3. Secrétariat de la commission partielle de négociation et d'interprétation

Le secrétariat de la commission partielle de négociation et d'interprétation est assuré par le collège ? élus ? en s'appuyant, s'il le souhaite, sur les ressources humaines en possession de l'association de gestion des fonds du primaire de la branche. Le secrétariat de la commission partielle de négociation et d'interprétation a pour mission :

? d'assurer la réception et la transmission de l'ensemble des documents entrant dans le champ de compétence de la commission partielle de négociation et d'interprétation, et d'informer les membres de la commission de l'ensemble des procédures ;

? d'envoyer les convocations, les ordres du jour, et de transmettre tous les documents utiles aux réunions de la commission partielle de négociation et d'interprétation ;

? la rédaction des procès-verbaux des réunions de la commission partielle de négociation et d'interprétation et leur transmission aux membres de la commission pour approbation ;

? 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 partielle de négociation et d'interprétation avant d'être transmis à l'autorité administrative compétente ;

? d'une manière générale, d'assurer le bon fonctionnement de la commission partielle de négociation et d'interprétation.

L'adresse postale de la commission partielle de négociation et d'interprétation est située au siège du siège des élus 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 partielle de négociation et d'interprétation

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

Les réunions de la commission partielle de négociation et d'interprétation sont organisées par le secrétariat de la commission qui agit 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 transmis d'urgence 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 par voie électronique exceptionnelles, au moins 8 jours avant la date de la réunion.

En outre de chaque réunion plénière, les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche présents à cette réunion ont la faculté d'organiser, 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. Sanction de la commission partielle de négociation et d'interprétation d'une décision d'interprétation

Comme précisé, la commission partielle 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 partielle de négociation et d'interprétation peut également, à la demande d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, saillante ou patronale, rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif ou d'une disposition de la convention collective nationale des travailleurs de l'industrie médicale extra-hospitaliers ou de ses annexes.

Dans ce dernier cas, la saisie de la commission partielle 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 saisie de la commission partielle de négociation et d'interprétation est celle d'accusé de réception par le secrétariat de sa saisie.

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

Le secrétariat de la commission cosvnree l'original de la saisine de la commission loqruse celle-ci lui a été adressée par recommandé avec accusé de réception et en tasermt dnas tuos les cas une copie, par la voie électronique, à chaque participant de la commission dnas un délai de 8 jours à compter de la saisine de la commission.

La commission ptiairrae pannelmtee de négociation et d'interprétation se réunit dnas 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 prioritaire pmenante de négociation et d'interprétation est assuré comme indiqué à l'article 28.4 ci-dessus.

La commission dnas son rôle d'interprétation se réunit et ne délibère vmealabnet que si les 3/4 au moins des membres sont présents dnas cauhn des collèges, ? elyueropms ? et ? salariés ?.

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

Sur décision de la commission psire dnas les mêmes conditions d'unanimité, l'avis d'interprétation puora farie 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, dnas les conditions ci-dessus définies, un procès-verbal constatant la prise en compte de l'avis des organisations sedyilcnas pripatinat à la commission est établi.

28.6. Tirasment des accords d'entreprise à la commission paraitre ptenamnee de négociation et d'interprétation

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les représentants de la branche d'entreprise et d'interprétation de la branche lues civetnns et accords d'entreprise canmrootpt des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, aux repos quotidiens, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, au temps épargné et au travail de nuit.

Plus largement, la commission prioritaire pmentante de négociation et d'interprétation est destinée des accords collectifs conclus par les entreprises de biologie médicale extra-hospitaliers qui doivent les lui transmettre.

Ces démarches sont effectuées par voie numérique à l'adresse précitée du secrétariat de la commission ou par voie postale par la poste recommandée avec accusé de réception qui irnrefoa les arts setainrigas de cete transmission.

Les convocations et accords sont transmis à la commission après signature par la partie signataire de la demande des noms et prénoms des négociateurs et des représentants de la commission ou l'accord transmis.

La commission prioritaire pmentante de négociation et d'interprétation, par l'intermédiaire de son secrétariat, accuse réception des convocations et accords transmis et en tasermt un exemplaire par la voie électronique à cauhn 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 bialn qiatitantuf et qulittiaaf de la négociation collective d'entreprise est établi aenunllenmt par la commission prioritaire pmentante de négociation et d'interprétation au regard notamment de sa mission d'observatoire de la branche. »

Article 2 - Cohérence de rédaction En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Dans le corps du texte de la convention collective nonaitale des entreprises de biologie médicale extra-hospitaliers et de ses annexes, dnas le corps du texte des accords collectifs de branche, l'ensemble des mentions relatives à la « commission prioritaire d'interprétation » ou à la « commission mixte prioritaire » sont remplacées par la référence à la « commission prioritaire d'interprétation ».

Article 3 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

Article 4 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales saientngs du présent accord en neotifira 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 perd 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 substituent de plein droit à celles de la convention collective, de ses avenants 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 ministère 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 dnas les conditions prévues par les dispositions légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

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 prioritaire de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dnas chaque branche.

L'objet du présent avenant est en conséquence de favoriser la mise en place de la commission prioritaire d'interprétation de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas 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 prioritaire d'interprétation. La mission d'interprétation qui était confiée à la commission prioritaire d'interprétation est confiée par le présent avenant à la commission prioritaire d'interprétation.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit, étant précisé que le présent avenant peut être unique objet de ratification en plus et oerinsgr le fonctionnement de la commission prioritaire d'interprétation de négociation et d'interprétation au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, ne comportant 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.

Avenant du 14 juin 2018 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le titre « Ctatoinois et répartition » de l'article 26 bis III « Pienorttsas grniaates du régime fails de santé de brnache » est désormais libellé cmome siut :

« IV. ? Ctioonsaits et répartition »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le titre « IV. ? Miintean et cnndooitis de ssnouesipn de la ginraate frias de santé du régime de brnhace » de l'article 26 bis III « Pitosatrens gaanetirs du régime frais de santé de bcnrhae » est désormais libellé cmome siut :

« V. ? Miaeintn et cidnnoits de sepssuionn de la gatarine frais de santé du régime de bhnrce ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le titre « V. ? La miaasuutoiltn du régime firas de santé de la bcnrhae » de l'article 26 bis III « Pttriaesnos gatnraies du régime firas de santé de bahnrc » est désormais libellé cmome siut :

« VI. ? la mosiltatuuian du régime fails de santé de la banrhce »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le titre « VI. ? Gnineaats cliteecovls présentant un degré élevé de solidarité du régime fiars de santé de banhcre » de l'article 26 bis III est désormais libellé cmome siut :

« VII. ? Ginteears cteloiavlcs présentant un degré élevé de solidarité du régime faris de santé de bchnare ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 26 bis III « Pottsreinas gteraaains du régime frais de santé de brcnhae » est désormais rédigé cmome siut :

« Les paiteornsts du neivau de gaaritne dénommé « bsae oiogtlarbie » détaillées ci-après dveonit bénéficiaire a minima, atce par acte, à caquhe salarié bénéficiaire.

Au-delà des gieanarts de la bsae orglboiaite cavnout le suel salarié, les laibotreoras de boiolgie médicale exolahsratpitires dvenoit améliorer les ptaniosres gaanirtes de la bsae oiragiltobe en sovinasucr à un neaviu de gnirtae supérieur dénommé « ooiptn ».

Les ptiosrtnaes gnreaiats de l'option snot détaillées ci-après.

Cette oiotpn a été définie par les paeienarts suacoix et bénéficie de cinootnids tfriaaies privilégiées dnas la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme asreusur recommandé visé ci-après au J).

Les ltoaeorbiars de bgolioie médicale erpsheoltitrxais denovrt y soicsrre :

? siot dnas le cdrae d'une adhésion ctecovllie fvaatlutice ; dnas ce cas, la ciittaosn s'y rnntapaort est la crgahc elxiuvscce du salarié ; ? siot dnas le cdrae d'une adhésion clveioltce obligatoire. Dnas ce derneir cas, les lietrooaabrs drevont sraaitfise aux coindnots puor bénéficiaire de l'exonération sciaoe plafonnée sur le fimennanect ptnraal et naotnment flseroiamr l'existence d'un atce jrduiuique iunstantt le régime seoln l'un des mdeos visés à L. 911-1 du cdoe de la sécurité sciaole (décision unilatérale de l'employeur écrite rismee crntoe récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou arcocd clticoelf d'entreprise).

(Tableaux non reproduits, cnsleautolbs en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbirquue BO Cvioentnon collective.)

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

(1) *Atirclc étendu suos réserve du rcpeest des dpsiosiiitnos de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)*

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le pprgaaahre F « Cas du lbaaoorirte de biolgoie médicale eheaiprtsilxator ayant mis en pacle un régime d'entreprise santé au 1er jvieanr 2017 » de l'article 26 bis est désormais rédigé cmome siut :

« En présence d'une cetoruvure santé d'entreprise antérieure au 1er jnievar 2017, l'employeur dvera s'assurer que celle-ci est comforme aux poretnicpirss du régime frais de santé de branche.

À ce titre, il drvea vlieelr nemtnmaot à ce que :

? cuqhae salarié présent et ftuur siot crvuoet (absence de coionidnt d'ancienneté et bénéficiaire des denpsseis de dorit mentionnées ci-avant au B) ;

? la cruuorevte d'entreprise diot être siloidrae et rnoblsspaee ; ? chauce pttisaroen garantie, atce par acte, de la ceorutruve d'entreprise siot supérieure ou égale aux prtenistaos de la bsae ogibotliare ;

? le régime d'entreprise drvea popsorer des disfpitisos optoeinlns financés par les salariés, puor étendre les giaeartns du salarié à ses aatyns dirot et puor améliorer la ctorevurue des bénéficiaires ;

? la ppiaartiicotn potnaalre du régime ccolleitef d'entreprise drvea être au mnios égale à 50 % de la cttsosiaon ? salarié suel en ogriotblaie ? (fixée ci-avant dnas D), siot au mnios égale à 0,78 % du PSMS en vigueur. Cttee diopsoitsin s'applique lusorqe le régime ctocellif d'entreprise présente siot des peatrtinsos sicrtntemet idunqeties (à ceells du nvieau ? bsae otolgbiiare ? visées ci-avant au III) siot des prtntstaeois gertnaias puls frvabloeas par auojt d'une ou pseuuilrs patrnioets genriatas et/

ou améliorations d'une ou pulreius paitrosnets garanties, à cleels du nevaiu ? bsae oioaigbtre ? visées ci-avant au III. Si la coaotsiitn ltoae prévue par le régime ooiitbrlage d'entreprise puor le salarié suel est supérieure à cllee fnirguat ci-avant dnas D, siot supérieure à 1,56 % du PSMS puor la bsae ogobrlitaie puor : ? des gatnaeirs smnetteirct iqueinets à ceells du niaevu ? bsae olairbgtioe ? visées ci-avant au III, la prat supplémentaire de ciotitsoan est entièrement due par l'employeur ;

? des gatainers puls fbovlreaas par auojt d'une ou plisuerus ptisetrhoas gainretas et/ ou améliorations d'une ou perusuilts pettsrniaos grneatais à cleles du niveau ? bsae ooiiglbtrae ? visées ci-avant au III, la prat supplémentaire de cistioaton est entièrement due par l'employeur ;

? le régime d'entreprise recsetpe bein les dstopiioins du V ci-après crnnaneoct les mtaninies et ctindioos de ssoopuenin des gearnats santé y coprmis puor les aeinncs salariés ;

? le régime d'entreprise rctpesee bein les dsisponiis du VII ci-après et ppsrooe nmnetmoat les geraatins présentant un degré élevé de solidarité. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'alinéa 9 du phgaaarape I « Mietinn à l'identique des gretainas du régime fails de santé de brnhcae : arctile 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi « Évin » est désormais rédigé cmome siut :

« À trite informatif, les cnsatotoiis proposées par l'organisme recommandé ci-après au J puor les ainencs salariés et bénéficiaires snot les sniutveas :

(Tableaux non reproduits, cbsnaoetllus en Inige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr/rquuirbeBOCtenvoioncollective), rquuirbe BO Ctenvoion collective.)

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

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent aveannt penrd effet le 1er jllieut 2018. Il srea déposé aux svrecois du ministère en vue de son extension.

Article - Préambule

Avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme articles 3 et 4

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Les donotisiipps de l'article 3 « Caionttosis » de l'accord cciltloef de bharnce du 3 oobrcte 2005 modifié par atnnaves du 2 décembre 2009, du 3 jiuin 2013 et par aveannt du 9 jiuin 2016 sur le feceinnmat du primtaiasre snot abrogées et remplacées par les dopossntiis sievntuas :

« Tuos les loatbirreos de bigoloie médicale extrahospitaliers, seul que siot luer effectif, visés à l'article 1er ? Champ d'application ?, cubointrnet au fciamennet du pirrasmitae par le vmeenrset à l'association pirriaate visée à l'article 2, d'une ctoatosiin égale à 0,04 % du motnnat taotl des seailras anunels butrs pirs en cmotpe dnas la lmiite du pnafold aunnel de sécurité slaioc et enrrtat dnas la bsae de ccual des contitsias de sécurité sclaoie tllee que définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce tuax de 0,04 % srea appliqué puor la première fios puor le clacul de la coisotiati de l'année 2018 qui srea appelée en 2019. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Les diotssniipps de l'article 4 « Rmvoueernnet des cnostiitoas » de l'accord cloeclitf de bnarhce du 3 ortboce 2005 modifié par anatnevs du 2 décembre 2009, du 3 jiuin 2013 et par anevnat du 9 jiuin 2016 sur le fmnaeicnnet du ptamrsraie snot abrogées et remplacées par les doisopsntiis stnvieuas :

« La ciitaoston visée à l'article 3 est recouvrée auprès des lortoiaarebs de bioigloe médicale exlrapaisrttheois par l'association de gitseon des fdnos du pismaritare de la brhance des ltiaebroraors de boogile médicale extrahospitaliers, llqelaue pruora déléguer la cecotlle à tuot ogsmriane de son choix, suos réserve de seingr une cinvnooetn aevc celui-ci définissant netmmanot les frias de ccotelle et les onlbiogaits des parties.

La désignation éventuelle d'un omagsirne ceolleutcr est somise à l'accord préalable de la csomsiomin paiaitre penetranme de négociation et d'interprétation de la branche.

La caittisoon est appelée annuellement, étant précisé que la

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Par anevnat du 8 jeillut 2016, les parniteears saoiucx de la bnrcxae des lertoaabiros de bliigooe médicale ehlsaratrietiepoxs ont mis en place un régime ctcllieof et olbraoigtie de faris de santé au nieavu national.

Vu le neouvl ailrtce L. 871-1 du cdoe de la sécurité slaioc iusse de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de fnieamncnet de la sécurité salcoie puor 2017 ;

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 rtiliaef à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les ganritaes otfferes aux prneoes assurées contre centairs risques,

il a été cenovnu d'apporter les mtcdfniiooas svintuaes à la coteivonnn ciltovclee natloaine du 3 février 1978 des laitrearobos de biloogie médicale eospatairltahxris :

cottioasin de l'année N est appelée l'année N + 1 et dvera être payée au puls trad le 31 décembre de l'année N + 1. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Le cahmp d'application du présent avaennt est culei défini à l'article 1er de l'accord du 3 orbctoe 2005 sur le fencenainmt du ptimirsaaere dnas la bcnrahe des lartibraoos de bgooilie médicale epesarthroilxtas modifié par antnveas du 2 décembre 2009, du 3 jiuin 2013 et par anevnat du 9 jiuin 2016.

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Aucune dotosiippsin ravtleie aux etpiesernrs de mnois de 50 salariés n'est prévue par le présent avenant, les paeniteears sucioax considérant que l'ensemble des eirteprnses de la barhnce dnvoeit cnbureitor de manière égale au feecimannnt du paritarisme.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Conformément aux dotsiospniis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la prtaie la puls dinietlge des oatsiginoanrs sicaydnles saiegtnrais du présent avnaent en nruietfa le tetxe à l'ensemble des oiaoiningtss représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avnaent est coclnu puor une durée indéterminée. Il pnerd efft à pitrar du pmireer juor svnuiat la dtae de son dépôt effectué conformément aux dptoisnioiss légales.

Les dsoisoptiis du présent aevvnt se stniuetuosrubt de pieln droit à cleels de l'accord du 3 octobore 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009, l'avenant du 3 jiuin 2013 et l'avenant du 9 jiuin 2016 qu'elles mfdieonit à coeptmr de luer dtae d'entrée en vigueur.

L'extension du présent aavennt srea demandée par la ptaire la puls diligente.

Le présent aanenvt purora être révisé ou dénoncé dnas les cnditionios prévues par les dipoitossins légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Les prtiaes siargietnas cottsaennt un développement du dgioulae scaoil au nveavu de la branche, des goeurps de tvarial ptireaiars puls nombreux.

Dans ce cnxoette et aifn de répondre au mieux, nemnatmot aux oibnaogtls légales de négociations, les preaits au présent

avnaent ont cenovnu de mifoedir le tuax de la coitiaostn dédiée au fcneeamnint du ptraasirme de la bhncrae définie à l'article 3 de l'accord clitolecf du 3 ocotbre 2005 modifié par aenantvs des 2 décembre 2009, 3 jiun 2013 et 9 jiun 2016, et de coenfir la

cttllleo de cttee coitsotian à l'association de gtiosen des fnods du paistiramre de la branche.

En conséquence il a été cnenvou et arrêté ce qui siut :

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	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

L'article 19 « Congés payés » des dpooiitsnsis générales de la cnovitonon covlteclie naainotle des lootrabieas de bigilooe médicale eheaarstptolixrs est abrogé et remplacé par le nouvel ailcrte 19 « Congés payés » :

Droit aux congés

Conformément aux dpoitsinosis légales, la durée aennulle des congés puor une période de référence complète est de 30 jruos ouvrables, siot 2 jorus et dmei ourbvales par mios de tiaarvl eitfcfef cehz le même employeur.

Période de référence

Le claucl des dirots à congés payés s'effectue sur une période de référence alanlt du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Par dérogation aux dossiitoinps ci-dessus, conformément aux dnspsooiitss de l'article L. 3141-10 du cdoe du taviral un acocrd d'entreprise ou d'établissement puet fexir le début de la période de référence puor l'acquisition des congés un aarte juor que le 1er jiun.

Détermination du traavil effectif

Sont assimilées à une période de taivarl ecfeftif puor la détermination de la durée du congé les périodes assimilées par la loi à du taarvl ecffiteff puor ce calcul.

En oture les aebecsns puor maladie, arute que miladae poenslslfiroe et/ ou aedccnit du travail, en une ou preiuusls fios jusqu'à une durée ttoale de 2 mios penandt la période de référence snot considérées cmmoe période de tvriaal ecitfeff puor le ccuall de la durée du congé.

Lorsque le caucll des dtiors à congé d'un salarié qui par eexmple n'a pas été présent pdnnaet ttuoe la période de référence, atobiut à un nrombe de jruos oaelurvbs qui n'est pas un nrombe entier, la durée du congé est portée au nbomre eientr immédiatement supérieur.

La période de congé

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant la période de psrie 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 soical et économique, et cnrpoemd dnas tuos les cas la période du 1er mai au 31 obrtoce de cuhqae année.

La période de psrie des congés payés est portée à la cnsaoancise des salariés au monis 2 mios anvat l'ouverture de ctete 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 teannt cpmtoe d'abord des nécessités du srevice et entisue dnas ttoue la muresse du pobislse des désirs peircutlras des salariés, et au ragred nanotmmt :

? de la siiotatun de fmillae des bénéficiaires :

?? puor le pnonserel dnot les enntafs fréquentent l'école, les congés sornet fixés dnas la musree du plbssioie au cruos des veaanccs soiclaers ;

?? et également dnas la mesure du pisslboe des possibilités de congé du cionojnt ou du praaiterne lié par un pacte ciivil de solidarité ;

? de la durée de lrues svierecs dnas l'entreprise ;

? de luer activité cehz un ou presuluis aterus employeurs.

L'ordre des départs en congé srea communiqué au pseonorl le 1er mras de caqhue année au puls tard.

Sauf en cas de coiscenatcnrs exceptionnelles, l'ordre et les daets de départ fixés par l'employeur ne peevnut être modifiés dnas le délai de 1 mios anavt la dtae prévue du départ.

Règle de fractionnement

La durée des congés paonvut être pirs en une sulee fios ne puet excéder 24 jruos ouvrables.

Il puet être dérogré iemindildevleunt à cette litmie puor les salariés qui jsieuntft de cntnaterios géographiques particulières ou de la présence au sien du fyoyer d'un eannft ou d'un atudle handicapé ou d'une pnosnree âgée en prtee d'autonomie.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jruos oearuvlbs il diot être continu.

Lorsque le congé pripiacnl est d'une durée supérieure à 12 jruos ouvrables, il puet être fractionné par l'employeur aevc l'accord du salarié. Cet aroccd n'est pas nécessaire lsurqoe le congé a leiu pnaaedt la période de fumreetre de l'établissement.

Une des fntociras est au mnios égale à 12 jorus obalvreus cninouts etnre 2 jruos de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé picripnal est fractionné, la fotriacn d'au monis 12 jruos orlvebuas cioutnns est attribuée pnnndaet la période du 1er mai au 31 octobre.

Enfin, en cas de feonanimtrcent des congés au-delà du douzième jour, et suaf rtieocainnn ieldivdlunie ou ritoeannncin par acocrd d'entreprise ou d'établissement, lroqsue le nrbmoe de jruos olaevrubs de congé pirs en drhoes de la période du 1er mai au 31 otrcboe est au mnios égal à six, il est attribué 2 jruos ouabrlevs de congé supplémentaire, et un suel juor lorsqu'il est ciomprs enrte 3 et 5 jours.

Toutefois les jruos de congé papcinril dus au-delà de 24 jruos oaervulbs ne snot pas pirs en cpmtoe puor l'ouverture du dorit à ce supplément.

Report des congés

Sauf aoccrd de l'employeur les jorus de congé payé ne prronout être reportés en tuot ou ptraie après la fin de la période de congé payé retneu par l'employeur, ni dnenor leiu s'ils n'ont pas été pirs avant cette dtae à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, le salarié qui s'est trouvé dnas l'impossibilité de prdrene ses congés payés anlunes aiucqs ou une partie de ceux-ci, penndat la période alneule de psrie des congés, en raison, au mneomt de la dtae de son départ en congé, de son aecnbsse due à une maladie, à un anceedt du travail, une maalide professionnelle, un congé de maternité ou un congé d'adoption, bénéficiera, dnas la limtie d'une période de 15 mios après l'expiration de la période de prise des congés considérés, du doit de rtrpeeor la prise de son congé, siot à la fin de la période d'absence, siot à une dtae ultérieure fixée par l'employeur, dnas la lmtiie précitée.

Par ailleurs, dnas les leimtis et cotdinnois prévues à l'article L.

3141-22 du code du travail, si en outre 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 prévus 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 prennent lieu, au vu de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Dispositions particulières

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence et n'ayant pas de fait acquis la totalité de leurs droits à congé, qu'en raison de maladie, d'absence pour congé de maternité et/ou d'absence du travail, pourront sur leur demande bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auxquels 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 qu'ils ont acquis 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 consacrée 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 en date du 28 juil. 2018

Les dispositions de l'article 20 « Congés encadrés » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale épargnées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

- ? pour son mariage : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- ? pour la naissance d'un enfant : de 4 jours ouvrables, portés à 5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté ;
- ? pour le décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de son partenaire : de 5 jours ouvrables ;
- ? pour le décès d'un enfant : de 3 jours ouvrables ;
- ? pour le décès d'un petit-enfant : de 1 jour ouvrable porté à deux jours 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 décès d'un frère ou d'une sœur : de 1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté ;
- ? pour l'annonce de la naissance d'un enfant : de 2 jours ouvrables.

Événement	Nombre de jours ouvrables accordés
Mariage ou Pcas 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 cumulés avec les congés maternité
Décès du conjoint, partenaire Pcas 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
Annnonce de la naissance d'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 relatifs au congé de présence aidant.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Les dispositions ci-après de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale épargnées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Toute rupture de contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie ayant initié la rupture, devra se faire dans le respect des dispositions légales. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Les dispositions de l'article 21 c « Cessation de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale épargnées et remplacées par les dispositions suivantes :

« À l'expiration de son contrat de travail, un salarié de travailleur temporaire ou intérimaire aura droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de son salaire et de sa durée d'emploi ou des périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Les dispositions de l'article 21 d « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale épargnées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée licencié aura droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de son salaire et de sa durée d'emploi ou des périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. »

du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement, dont le montant est égal 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 en date du 28 juil. 2018

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. »

Article 7 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des pharmaciens de biologie médicale extrahospitaliers.

Article 8

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il

Avenant du 29 novembre 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Les dispositions ci-après de l'article 2 « Création d'une association paritaire » de l'accord interconfédéral 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 organisme représentatif de salariés, signataire, ou adhérent, du présent accord par un représentant ;
 ? pour chaque organisme représentatif d'employeurs, signataire, d'un, ou plusieurs représentants de telle sorte que le nombre de représentants de la délégation

représentative en vue de la parité du personnel soit au moins la moitié de son effectif 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 relatif du champ d'application de la convention collective des pharmaciens de biologie médicale extrahospitaliers.

Les dispositions du présent avenant se substituent 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2018

Au regard des évolutions législatives, les partenaires sociaux de la branche des pharmaciens de biologie médicale et pharmaciens ont souhaité entreprendre une démarche d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale.

Dans ce cadre, les parties se sont engagées à réviser dans un premier temps :

? les dispositions de l'article 19 « Congés payés » des dispositions générales de la convention collective nationale des pharmaciens de biologie médicale et pharmaciens ;
 ? 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 pharmaciens de biologie médicale et pharmaciens ;
 ? 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 constitue pas de dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour objet d'actualiser les dispositions en vigueur à ce jour.

Les dispositions du présent avenant équivalent à celles de la délégation salariale.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche, vaudrait à adhérer au présent accord, il appartiendrait aux organisations syndicales représentantes supplémentaires 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 précèdent 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 organisme représentatif de salariés représentatif au niveau de la branche pharmaciens de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérent, 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 organisme représentatif d'employeurs représentatif au niveau de la branche des pharmaciens de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérent, d'un, ou plusieurs représentants titulaires et suppléants de telle sorte que le nombre de représentants titulaires et suppléants de

la délégation ptlnroaae siot tjuouors en nobrme équivalent à cues de la délégation sctdayline salariale.

Il est rappelé que les letsis des osaioitgarnns salcenyds de salariés et euoerlymps recoennus représentatives dnas la conotievnn cuicoetvle des lariobearts de boogile médicale eatirpxhtielsraos snot définies, au reardg des doisoistrips du cdoe du travail, netnmaomt ses actrleis L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11, par le mitinrse chargé du trviaal après aivs du huat cnoeisl du dgaoulie social, et que cahuqe fios qu'il est fiat référence aux ogiaoriasnnts sledniacys de salariés et emuyolreps représentatives dnas le présent accord, c'est à ces lsties aluxeelqus il est fiat référence.

Dans l'hypothèse où une oarogsaintin sidacnlye de salariés, représentative au naiveu de la bhacnre pefiolonsenrlse des lbareooairts de boioigie médicale extrahospitaliers, vaniet à adhérer au présent accord, il anprrtiapdea aux ooiirntaangss sciednlyas poaetlrnas représentatives au nveaiu de la branche, sngaariiets ou adhérentes, de s'entendre puor désigner un représentant supplémentaire aifn de reepscetr le pnciipre d'équilibre etnre d'une prat la délégation scylnaide sllaraaie et, d'autre part, celle des oasrtgnnioas patronales.

Les stutats et le règlement intérieur de ctete acostoiiasn précisent à la fios ses modalités de fonctionnement, ses moisinss et le rôle de ses mermbs ainsi que les modalités de gieostn des fodns collectés dnas le resepect des dsspootiinis des alictres 3 et 4 ci-après. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Le drenier alinéa des dsnpistoios de l'article 4 « Rueneomvrcet des cntaotiisos » de l'accord collteicf de bnhrace du 3 ocotbre 2005 modifié par aenavnt du 2 décembre 2009, aavennt du 3 juin 2013, ananvet du 9 juin 2016 et par aevnnt du 14 juin 2018 sur le fnecliament du paritarisme, anisi rédigé :

« La ctsotaioin est appelée annuellement, étant précisé que la casotiiotn de l'année N est appelée l'année N + 1 et dvrea être payée au puls trad le 31 décembre de l'année N + 1. »

est abrogé et remplacé par les ditnisospois siuntevas :

« La ctaitosoin est appelée annuellement, étant précisé que la ctaitiosn de l'année N est appelée l'année N + 1. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Les dnoitisoisps de l'article 5 « Aeacftoftin du motant des cniiaoottss rieuceleils » de l'accord cotclielf de bhrcae du 3 ocotbre 2005 modifié par aenavnt du 2 décembre 2009, ananvet du 3 juin 2013, aavennt du 9 juin 2016 et par aavennt du 14 juin 2018 sur le finneemanct du paritarisme, snot abrogées et remplacées par les dntpiioisoss seituansv :

« Le mnanott des csiotntoais rileuleecis par l'association de gteosin des fodns du pmrairstae est destiné dnas la litmie des fndos deispinblos à fincnaer :

? les fiars de fnnemeotiocnnt de l'association de goitesn des fndos du paritarisme, nmtmnoeat les faris afférents au peennsori de l'association ;

? les fiars de cttlcoee exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus ;

? le rmreeobnsmeut des frias de déplacement et de rapes à l'occasion de luer ptiataroicpn aux réunions des csmsimonois neoaaitlms piireaatrs meiss en plcae dnas le crdae de la cinevnootn cltcoveile naalonite des loobatriears de boogile médicale extrahospitaliers, aux réunions de la coosimmsin piritaare partenmene de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du tviaral (réunions plénières et réunions préparatoires, à rsaion d'une réunion préparatoire puor une réunion plénière), exposés par :

?? les délégations sclaiedyns slearalais puor :

??? au mxmuaim 4 représentants de ccahune des oirgnitansaos snliydcas de salariés représentatives au niveau de la brchane proflieisesnnoe des literboaraos de boogioie médicale extrahospitaliers, dnot au puls puor cuachne d'elles un représentant pmrneeat ;

??? ou puor au mxmuaim 3 représentants de cahcne des

oiniasganrots seliaycdns de salariés représentatives au nvaieu de la branche, dnot au puls puor chuncae d'elles un représentant pmnneerat lroquse la cssomiimon pirtaraie visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du trviaal est réunie dnas le crdae de sa msision d'interprétation, de sa mission d'observatoire prtairiae de la bcrhane et de sa mission d'établissement du rrapot aenunl d'activité ;

?? et par les représentants des délégations preaonltas représentatives au nvieau de la bcnrhae penooniflerslse des litaroebroas de bgloioie médicale extrahospitaliers.

Ce rsomeebrunemt est effectué sur jasiicfutfd dnas les lmiites prévues à l'annexe XI de la cvonnioetn cvceloitte nioaaltne des lioobeairts de boogile médicale extrahospitaliers.

? le resemeuornmbt à l'occasion de luer piatpairotn aux réunions praitaries des guproes de tvraial mis en pclae au sien de la csimooimnsn ptrairiae patnremnee de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du tiarval dnas les citnoiodns prévues par le règlement intérieur de l'association de getoissn des fdons du pimrsiatae des firas de déplacement et de reaps exposés par les représentants des délégations synecadls siaalreals et prlaateons représentatives au naeviu de la brahnce poelisselnrfone des loebroiarats de biloioie médicale extrahospitaliers.

Ce rnsueboreemmt est effectué sur jttifiiscuaf dnas les leiimts prévues à l'annexe XI de la conntvoien ctvoleclie nltioanae des laobroaretis de boioigie médicale extrahospitaliers.

? le reomeusnerbmt aux euerpnyms du mitniean de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à pitcirpear aux réunions ci-dessus définies ;

? le remebmnruesut de la ptere de resecsruos des eelumpoys représentant une oinaoitsargn sclaiyde partnoale représentative au niveau de la bnhrace puor papticerir à ces mêmes réunions, et ce dnas les ctidoonins fixées au règlement intérieur de l'association de gitsoen des fdons du pimritasare ;

? les fiars de secrétariat et de fninomentcenot des différentes cmonoiissms nonaalites prteairias mseis en place dnas le carde de la cinevnootn cieclvolte noailatne des liaorareobts de bioioigie médicale esoahaxiiptrterlrs ;

? les fiars d'établissement du roparpt de brachne prévu à l'article D. 2241-1 du cdoe du tvraal ;

? les frais de couatltosnn d'experts, poanrtt sur un ou des thèmes précisément définis, qui aunort été approuvés par la comiiossmn piatairre ntnilaoae puor l'emploi après eaemxn d'au mions duex devis, ou par la cosmmoisn piatarre pmaenetnre de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas les coinodtins prévues au règlement intérieur de l'association de getsoin des fdons du paritarisme.

L'association de gotsein des fdons du ptarsiriame dreva définir dnas ses stutats ou son règlement intérieur, les cotidoonns de psire en compte des dieesrvs dépenses liées à l'application du présent aocrd et fixer les modalités de geitossn des fndos collectés.

En outre, et dnas la ltmie des fndos dspieblions avres piaenmet des dépenses ci-dessus visées, les pareits cvoeeninnt de réserver une evpneolpe financière annuelle, appelée dootaitn alnlnluee aux aiotnccs en fevuor du développement du paritarisme, d'un matonnt mumaxim de 80 000,00 ? (quatre-vingt mlile euros) destinée :

? puor moitié au fiemnacnnet d'actions en fvuear du développement du pratamirsie engagées dcnemreeitt par les ostrognniaais scladneiys représentatives de salariés au neaviu de la bhcnrae pnnslioeffsoree des lorebaoartis de bioogile médicale extrahospitaliers, cttee prat étant répartie de manière égale etnre elets ;

? et puor l'autre moitié au fnaineecnmt d'actions en fueavr du développement du prtiiamsrae engagées denriemctet par les oaiasrognntins senlyadics représentatives d'employeurs de la branche, ctete prat étant répartie également de manière égale etnre elles.

Le coiensl d'administration de l'association ABGPM firxea cahuqe année dnas la litime précitée de 80 000,00 ? le mtinnaot aennul réservé à cttee dotation.

Il est rappelé que les ongroniataiss sniydalces représentatives d'employeurs ou de salariés uiintlorset les fndos qui luer sronet dnmirecett affectés puor feaicnrr des aitnocs en fvaveur du développement du paritarisme, ce qui vsie notamnemt :

? les srecvies d'experts auxlueqs les oosasnngitrs scaldneiys représentatives pruoearnit avoir rreucos puor muex préparer les

réunions ;
? les frais de potrioomn des métiers de la bcrahe ;
? les aiontcs d'information et de siitslibaoeinsn des salariés ou des eeiiprternss sur les dsoiioisoptns conventionnelles.

Chaque orinsgoiaatn sacidylnne représentative drvea rerdne cmopte chauce année au puls trad le 31 mars, des dépenses engagées au tirt de l'année précédente et dvrea rtemerte les jiautcliitsffs crdnnsotoeraps au trésorier de l'association de gsioten des fodns du primrasaite puor oniebtr dnas les lmiiets précitées le rrumbseomment des dépenses correspondantes. Les smmoes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent acrilte de l'année ou des années suivantes. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Les dsoiipiontss ci-après de l'article 7 « Durée, dénonciation, révision » de l'accord ctelcilof de bhrcnae du 3 ocobtre 2005 modifié par avannet du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par aaennvt du 14 juin 2018 sur le fecinmannet du ptiaramse :

« Il est précisé que les dioipnotsiss du présent aocrd ont un caractère impératif et qu'il ne puet y être dérogé en aitippocaln des dtiponiouss de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

Le présent acrcod porrua être dénoncé dnas les cdnnooitns fixées par les acleitrs L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 du cdoe du travail.

En otrue chuqae patire snagiratie ou adhérente puet dmedeanr la révision de tuot ou partie du présent accrod soeln les modalités siaveutns :

? ttoue dmndae de révision dreva être adressée par ltrete recommandée aevc accusé de réception à cchanue des aeturs paitres sagaitnreis ou adhérentes et crptoemor orute l'indication des dipsoinsiots dnnot la révision est demandée des pootiipnsors de reancmepmelt ;

? le puls rdeinmepat et au puls trad dnas un délai de 3 mios suianvt la réception de cttee lettre, les parteis sus-indiquées droenvt ouivrr une négociation ;

? les dsinootiipss de l'accord dnnot la révision est demandée rsetrnoet en vugieur jusqu'à la clcnosoiun d'un nueevl aroccd ou à défaut seonrt mnuniaetes ;

? les dipnoitssios de l'avenant ptrnaot révision se snuutibertsot de pelin diort à ceels de l'accord qu'elles mdfieiont et snot oapelpsbss à l'ensemble des erempyuols et des salariés liés par l'accord à patirr de la dtae de piioltbcaun de son arrêté d'extension au Jnoarul officiel. »

sont abrogées et remplacées par les dpniitissos svanietus :

« Il est précisé que les dpiionsitos du présent aocrd ont un caractère impératif et qu'il ne puet y être dérogé.

Le présent aocrd porrua être dénoncé dnas les cnntiooids fixées aux acelitrs L. 2222-6, L. 2261-9 du cdoe du travail.

En orute le présent aorccd porrua être révisé dnas les coointnds prévues aux aciletrs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, étant précisé que ttoue dmdneae de révision présentée par l'organisation habilitée au ragerd des dtssnoioipis précitées, diot comporter, otrue l'indication des dtosipisions dnnot la révision est demandée, des poirnostoips de remplacement.

Dès lors, et au puls trad dnas un délai de 3 mios suvinat la réception de la dnmdeae de révision, les négociations débiteront.

Les disstiinoops de l'accord dnnot la révision est demandée rsroetnt en viuuger jusqu'à la conliscuon d'un nueevl aorccd ou à défaut snreot maintenues.

Les dnisoiopots de l'avenant patornt révision se sutrnebiutsot de plein diort à ceells de l'accord qu'elles modifient. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Le champ d'application du présent aannvet est cluei défini à l'article 1er de l'accord du 3 octrobre 2005 sur le fmcnnenieat du piiasramrte dnas la bcanrhe des lreobtiroaas de bgoloie médicale ehsaaairlxtoeeps modifié par atannevs du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par aannvet du 14 juin 2018.

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Aucune ditisopoins rtaievlv aux etrrnseepis de mnois de 50 salariés n'est prévue par le présent avenant, les ptnreearias saioucx soanatihut sliempment aptroper quequles précisions à l'accord cilicetof du 3 ocotbre 2005 modifié.

Article 7 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Conformément aux dinospotisis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la ptirae la puls dtgliiene des ornaginaitssos slycaenids sgiitaneras du présent aanevnt en nieriotfa le texte à l'ensemble des oaarntisngs représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent aavennt est clocnu puor une durée indéterminée. Il pnred effet à prtiar de sa signature.

Les doniospsiiits du présent avaennt se soebturtnuist de pelin driort à ceels de l'accord du 3 obrtrcoe 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 mdfoiient à ctpmeor de luer dtae d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avnenat srea demandée par la priate la puls diligente.

Le présent anavent proura être révisé ou dénoncé dnas les cnniditoos prévues par les dsopoiitss légales et ceels prévues par les nueevlls dinsotiposis de l'article 7 de l'accord cietolccf du 3 obrctoe 2005 modifié, tlees que définies à l'article 4 ci-dessus.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2018

Au rraged de la piloictbuan du dieernr arrêté fanxit la ltise des osirnaigtaos siecdnylas rucenenos représentatives dnas la cnvieootnn cvictollee naintlaoe des lbortaaioers de bgiooile médicale easeapioltihtxrres et de cleui fianxt la ltsie des oangoiintasrs plrnnosiefefoelss d'employeurs rouenencs représentatives dnas cttee branche, les preiats au présent anveant ont souhaité rpeapler que tuote référence dnas l'accord celocitlf de bcnhrae sur le faimceennnt du priarmsiate du 3 orbocte 2005 et ses aatnnevs à une oingatsiraon siydnalce de salariés ou d'employeurs représentative dveiat s'entendre par référence à la banhrce plinrnoefsseloee des lroeitoarbas de bgiooile médicale epiteiraorthslxs et aux arrêtés du mriistne du tviaarl finxat les litess des oniigoasnrts syendalcis de salariés et des ogatosinarnis poleiseosfnenlrs d'employeurs roceunns représentatives dnas la cvnneotion ctclvoeile noaitlneae des lioarerbtaos de boilioge médicale erpiohteaatlsirxs en altcpiaon nnamomett des dinsotiopis des alirctes L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 du cdoe du travail.

Avenant du 20 juin 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de frais

de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le III « Potsinrtaes gatanires du régime frias de santé de brnache » est désormais libellé cmome siut :

« Les peaosnrtris du neaviu de ganartie dénommé ? bsaе oigatlorbie ? détaillées ci-après doienvt bénéficier a minima, atce par acte, à caqhue salarié bénéficiaire.

Au-delà des getarians de la bsaе oiogtlbrae coavnurt le suel salarié, les lroibortaaes de bogliioe médicale extra-hospitaliers dnviot améliorer les pisanrtoets gainaters de la bsaе otolgbiarie en srsvnucoiat à un neaviu de giatnrae supérieur dénommé ? opotin ?.

Les pteistorans gaiatenrs de l'option snot détaillées ci-après.

Cette oioptn a été définie par les paeaiernrts scauiox et bénéficie de cdionoints tafraeriis privilégiées dnas la mseure où elles ont été négociées avev l'organisme aesursur recommandé visé ci-après au j).

Les laobiaerorts de biogoile médicale extra-hospitaliers dnreovt y ssruorcie :

? snot dnas le carde d'une adhésion cellcotvie facultative. Dnas ce cas, la csioitaton s'y rparanoptt est la carhge eucisvlxe du salarié ; ? snot dnas le crade d'une adhésion clolevctie obligatoire. Dnas ce dnerier cas, les lrtooaareibs dvonert saaffirise aux cnnoioids puor bénéficiere de l'exonération siocale plafonnée sur le feancminnet paaotrnl et nammotnet formesialr l'existence d'un atce jiuudquire iuistnantt le régime soeln l'un des moeds visés à L. 911-1 du cdoe de la sécurité salcoie (décision unilatérale de l'employeur écrite riesme ctonre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou aoccrd cltclieof d'entreprise).

(Tableau non reproduit, csaulbnlote en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruibque BO Coiovnnten collective.)

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

(1) Atricle étendu suos réserve du repecst des modalités de psrie en crghae des firas exposés puor l'acquisition d'un équipement

Avenant du 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Patrons signataires	SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Modification de l'article 6.C de l'annexe IV

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 6.C « Citosains du régime de prévoyance et répartition » de l'annexe IV à la cneovntn cveiotlcle naoatilne des ltirrabaooes de boiiogle médicale extra-hospitaliers est désormais libellé cmome siut :

Cadres	Total année 2021		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %		0,52 %
Mensualisation	0,34 %	0,62 %	0,34 %	0,62 %		

optique, prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 patonrt macoditofin des modalités de psire en crghae de dftosispiis médicaux et ptetarsnois associées puor la prise en cagrhe d'optique médicale au chpaitre 2 du trtie II de la lsite prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aaennvt pdenrra effet le 1er jnivear 2020. Il srea déposé aux seiervcs du ministère en vue de son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Considérant l'article 51 de la loi de fnmincaeet de la sécurité soiclae puor 2019 qui met en palce le pinaer de sions « 100 % santé » ptartemnet la pirse en carghe intégrale des fails d'optique, drnitae et d'audiologie.

À cttee fin, la loi de fnneemciant de la sécurité sciaole puor 2019 élargit la cvuoterure du canotrtr ppeonbalse aux aeids auditives. Considérant le novueau ceahir des crghaes du cnatort rpsbnloaee qui est fixé aux aertcils R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité scailoe tles que modifié par un décret n° 2019-21 du 11 jvnaier 2019.

Considérant l'adaptation de la cuerurotve mlaimine des gtnaires ceeclivolts d'assurance santé des salariés msie en pacle en alcoppitain de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité slciaoe aux diitnpsosois asnarsut un accès snas reste à crahge à cniteras firas de santé par le décret n° 2019-65 du 31 jeavnir 2019.

Considérant la nécessaire msie en conformité, aavnt le 1er jvaenir 2020, des cntoienvnos de brchane mnttaet en place un régime de rnbrueseommt de fails de santé au titre de la cuutvroree mlinimae obligrtioaie et ctveiolcle prévue par l'article L. 911-7 précité, aux cdtininoos prévues par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

En conséquence de quoi, les piearts seginitaars du présent aneanvt décident de mefodiir l'article 26 bis « Régime de complémentaire santé » de la citevononn clvloteice de la façon suivante.

Compte tneu de la nutare de l'avenant, il n'y a pas de dissoinoipts spécifiques puor les eispnrneerts de monis de 50 salariés.

« Les tuax de ctiiasonos snot calculés sur la rémunération aluelnne burte tlele qu'elle est rueente puor le clcual de l'assiette des ctinioastos de la sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tercahns sunevitas :

Tranche A

Fraction de la rémunération limitée au mnntnaot du srilaae pnfload anunel de la sécurité sociale.

Tranche B

Fraction de la rémunération supérieure au mnaotnt du slaraie pfonald aeunnl de la sécurité silocae et inférieure ou égale à qturae fios ce même plafond.

Les coioataists sernavt au feanimncet du régime de prévoyance complémentaire snot prseis en chgare par l'employeur et par les salariés dnas les cooitnndis suvtaeins :

Incapacité	0,57 %	0,99 %	0,34 %	0,59 %	0,23 %	0,40 %
Invalidité	0,28 %	0,62 %	0,17 %	0,37 %	0,11 %	0,25 %
Maternité	0,06 %	0,43 %	0,04 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Total	2,75 %	3,96 %	2,39 %	2,62 %	0,36 %	1,34 %

Cadres	Total année 2022		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %		0,52 %
Mensualisation	0,54 %	0,91 %	0,54 %	0,91 %		
Incapacité	0,57 %	0,99 %	0,34 %	0,59 %	0,23 %	0,40 %
Invalidité	0,28 %	0,62 %	0,17 %	0,37 %	0,11 %	0,25 %
Maternité	0,06 %	0,43 %	0,04 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Total	2,95 %	4,25 %	2,59 %	2,91 %	0,36 %	1,34 %

Article 2 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de privilégier une mltouiatasian du régime et en roiasn de la nraute des stouitnplas qu'il révisé, le présent avanet ne cprmtooe acunue dptoisoin spécifique au ttrie de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvairal puor les esrtpenenis de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée.□Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avneant prned effet à cmoepr du 1er jeivanr 2021 puor l'ensemble des eeretpissns rnevleat du champ d'application psoefnrseinol et trieraitrol de la ciontovenn cclativloe ninaoatle des lribareotoas de boolgie médicale extra-hospitaliers.

Il est conclcu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt.□Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aennavt sera, conformément aux diisitnopsos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié par la pirtae la puls dnteglieie des oaosrtinigans saaegiintrs à l'ensemble des ongsiaoiantrs représentatives à l'expiration de la période de stiraunge et déposé auprès du miirtsne chargé du travail, dnas les coionndtis prévues par le cdoe du travail.

Le présent aeanvnt frea l'objet d'une dmnadee d'extension auprès du mtrnsie du tvraial dnas le cadre des dpsisitinoos légales et de la procédure d'extension des arccods de bhacnre acbaliplpe en vetru de l'article 11 bis de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mras 2020 rvtleiae à la pooogairtn des délais échus peandnt la période d'urgence siatinrae et à l'adaptation et

du décret n° 2020-441 du 17 arvil 2020 riletatf aux délais d'extension des aocrdcs de bchanre aaynt puor obejt de firae fcae aux conséquences économiques, financières et sloceais de la potirrooagn de l'épidémie de la « Covid-19 ». (1)

Après aiovr négocié par visioconférence et lu chucnae des peags précédentes, les représentants siiaaegttrs snegnit l'avenant au nom de luer organisation. Puor ce faire, la patire la puls dnitleige met en pacle un doitpssiif de sgruantie électronique répondant aux ecngieeux du règlement européen n° 910-2014 du 23 jelilut 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

(1) Alinéa elxcu de l'extension cmmoe étant cotanrire aux distoisoinps des ondecarnnos n° 2020-306 du 25 mras 2020 et n° 2020-428 du 15 aivr 2020 et du décret n° 2020-441 du 17 avirl 2020.
(Arrêté du 2 jeillut 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prrtaeieans scaoieux de la conienovtn cloteiclvle naaltinoe des lroboataries de billoge médicale extra-hospitaliers ont mis en palce un régime cleiotlcf de prévoyance au pirfot du preneonl crade des epriesettrs de la bhncrae prévu à l'article 6 de l'annexe IV à ladite cnoeovnitn ciltevocle nationale.

Constatant une dégradation de l'équilibre du régime, les paieetarrrns sacioeux se snot réunis aifn de déterminer les mreuses nécessaires à la préservation du régime de prévoyance des ceadrns de la branche.

C'est ainsi que les praeneatris soaiucx ont décidé de cunorlce le présent anaenvt aifn d'agir dès le 1er jaenvir 2021, sur les cotisations.

de l'annexe I à la cnoeitvnon ctolcevie noaatinle des loeirrabatos de bglooie médicale eteotrxtpiashlais est désormais libellé cmome siut :

« Les tuax de coiositnats snot calculés sur la rémunération aunlnele btrue telle qu'elle est rneutee puor le cucall de l'assiette des cisottonais de la sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tcearhns saeinvtus :

Tranche A

Fraction de la rémunération limitée au mnaotnt du slraiae ponalfd anneau de la sécurité sociale.

Tranche B

Avenant du 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Modification de l'article D de l'annexe I
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article D « Coisniottas du régime de prévoyance et répartition »

Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à l'assiette de cotisation de ce même plafond.

Les cotisations sont au bénéfice du régime de prévoyance complémentaire et sont versées en totalité par l'employeur.

Non-cadres	2021		2022	
	TA	TB	TA	TB
Décès	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
Mensualisation	0,75 %	0,75 %	0,91 %	0,91 %
Incapacité	0,81 %	0,80 %	0,81 %	0,80 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %	0,34 %	0,34 %
Maternité		0,01 %		0,01 %
Total	2,20 %	2,20 %	2,36 %	2,36 %

Article 2 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de privilégier une mise en œuvre du régime et en raison de la nature des situations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2021 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application provisoire et temporaire de la convention collective nationale des pharmaciens de l'hospitalisation.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations syndicales à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de négociation et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant a pour objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des procédures légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicables en vertu de l'article 11 bis de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation et

Avenant du 1er avril 2021 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme modification de l'article 5 Affectation du montant des cotisations recueillies

Signataires	
Patrons signataires	SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 19 mai 2021

Les dispositions ci-après de l'article 5 de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme modifié par les avenants précités :

du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la pandémie de la « Covid-19 ». (1)

Après avoir négocié par visioconférence et la suite des négociations précédentes, les représentants syndicaux signataires de l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

(1) Alinéa de l'extension cmmoe étant citée aux dispositions des accords de branche n° 2020-306 du 25 mars 2020 et n° 2020-428 du 15 avril 2020 et du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pharmaciens de l'hospitalisation de la profession pharmaceutique ont mis en place un régime de prévoyance au profit du personnel non-cadre des entreprises de la branche, prévu à l'annexe I à la convention nationale.

Constatant une dégradation de l'équilibre du régime, les représentants sociaux se sont réunis afin de déterminer les mesures nécessaires à la préservation du régime de prévoyance des non-cadres de la branche.

C'est ainsi que les représentants sociaux ont décidé de conclure le présent avenant afin d'agir dès le 1er janvier 2021, sur les cotisations.

« 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 d'office annulée aux atonics en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 80 000 € destinée :
? pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations représentatives de salariés au niveau de la branche pharmaceutique de l'hospitalisation 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 représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d'administration de l'association APGBM fixe chaque année dans la limite précitée de 80 000 € le montant annuel réservé à cette dotation. »

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 allouée aux activités en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 150 000 € destinée :

à pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées décennément par les organisations représentatives de salariés au niveau de la branche pluri-professionnelle des établissements de soins médicaux extra-hospitaliers, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;
à pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées décennément par les organisations représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d'administration de l'association AGPBM fixe chaque année dans la limite précitée de 150 000 € le montant annuel réservé à cette dotation. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 mai 2021

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 établissements de soins médicaux extra-hospitaliers modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016, du 14 juin 2018 et par avenant du 29 novembre 2018.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 mai 2021

Aucune disposition relative aux dépenses de moins de 50 salariés n'est prévue par le présent avenant, les partenaires sociaux considérant que l'ensemble des entreprises de la branche cotiburnet de manière égale au financement du paritarisme.

Article 4 - Dispositions finales

Accord du 9 juillet 2021 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SDB,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Objet

Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises énumérées dans le champ d'application précité et tarification de la couverture financière des soins médicaux extra-hospitaliers.

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qu'elles résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail ou d'un référendum ou d'une décision unilatérale adoptée (1) antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord sauf lorsqu'elles concernent des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par mesure de comparaison de la même matière.

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

(1) Les mots « ou d'une décision unilatérale adoptée » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 2 - Bénéficiaires du régime frais de santé de branche et

En vigueur étendu en date du 19 mai 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la présente convention des organisations syndicales représentatives du présent avenant n'interdit pas 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 substituent 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, l'avenant du 14 juin 2018 et l'avenant du 29 novembre 2018 qu'elles remplacent à compter de la 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 dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 mai 2021

Constatant le développement du dialogue social au niveau de la branche, et devant des avancées en faveur du développement du paritarisme, les partenaires au présent avenant ont convenu de modifier les dispositions de l'article 5 de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme modifié par avenants des 2 décembre 2009, 3 juin 2013, 9 juin 2016, 14 juin 2018 et 29 novembre 2018, dans les conditions ci-après précisées.

dispenses d'affiliation

Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

A. ? Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de frais de santé bénéficie de plein droit à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit sa nature, des établissements de soins médicaux extra-hospitaliers dès la date d'effet du présent accord ou dès la 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 de frais de santé est maintenu selon les modalités 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 avoir lieu que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

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

? 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 conventions :

?? les salariés bénéficiant de la couverture complémentaire santé sodairale en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à la date à

laquelle les salariés csnest de bénéficiaire 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 :
??? cotisation complémentaire 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 passer 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 procéder à la demande de démission 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 l'effectif du 1er janvier qui suit. Les cotisations d'affiliation lui sont adressées et la cotisation salariale est alors précomptée sur le salaire de paye.

Bénéficiaire du « versement santé » dans les conditions fixées à l'article L. 911-7-1, I et II du code de la sécurité sociale, les salariés ont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés ont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine. Le montant du « versement santé » est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

C. ? Cotisation complémentaire à l'adhésion facultative des ayants-droit du salarié

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

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

Par ailleurs, il convient d'entendre :
? le conjoint du salarié. Ce terme étant utilisé pour désigner :
?? l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non-séparé (e) de son conjoint conformément à la date de l'événement donnant lieu à l'inscription ;
?? le partenaire lié par un Pacs : la présente ayant lieu 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 présente avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans interruption de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sans réserve que les concubins soient tous les deux de sexe opposé (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 terme étant utilisé pour désigner les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sans 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 supérieur ou supérieur ou post-secondaire ou en apprentissage ;
?? pourvu d'un contrat de professionnalisation en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'insertion dans le cadre d'une inscription au CEND (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 apprentissage et n'ayant pas eu de 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).

(1) Article étendu sans réserve que le terme « conjoint » signifie

l'organisme assureur, le conjoint est défini par l'employeur, quelle que soit sa fonction juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines risques, relatives aux obligations habilités à déléguer des cotisations obligatoires de protection sociale.
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 3 - Prestations garanties du régime frais de santé de branche
Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les prestations du nouveau régime dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier à minima, et ce par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire, le salarié, les établissements de soins médicaux extra-hospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé « option »

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

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions particulières dans la mesure où elle a été négociée avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au J.

Les garanties de soins médicaux extra-hospitaliers doivent y compris :

? soit dans le cadre d'une adhésion facultative, dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié ;
? soit dans le cadre d'une adhésion obligatoire, dans ce dernier cas, les remboursements doivent être effectués aux conditions prévues par le contrat de l'exonération s'appliquant sur le financement du contrat et tenant compte de l'existence d'un acte juridique intervenant dans le régime solennel l'un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise ctonore réciprocité aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Tableau des garanties (1)

Les remboursements intervenant y compris le remboursement de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Publications officielles des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=bcoc_20210041_0000_0002.pdf

(1) Les modalités de garantie sont étendues sans réserve du respect de la charge des cotisations responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des modalités de cotisation et des prestations de vente.
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 4 - Cotisations et répartitions
Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

D. ? Taux et assiette des cotisations

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

À l'issue d'information, pour l'année 2022, les cotisations TTC relevant du régime sont fixées et réparties comme suit :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Publications officielles des conventions collectives ».)

Les canotsitios snot établies sur la bsae de la législation de l'assurance mlaadie et de la réglementation saoclie et filsace en vigueur. Elles sreont reeuvs en cas de cnmganehet de ces txets par vioe d'avenant au présent accord.

Les tuax de csonitoaits « salarié suel en oitlgbaroe » de la bsae otaiblgroie proposés par l'organisme arsusuer recommandé visé ci-après au J snot mnuitneas puor les eixereccs 2023 et 2024, hros évolution règlementaire.

E. ? Répartition des cotisations

Quel que siot le naievu de giratane fails de santé oiboitgrae csiohi par l'entreprise (niveau « bsae ogbarliioe » ou nevaiu « ooptin ») au minmium 50 % de la cttoaosiin « salarié suel en orgbtiaoile » est psire en cgahre par l'employeur.

En aplcpitioan du pnrpiice de faveur, cuqahe ltrboaarioe rtsee lbrie de déterminer une prise en cahrgé ptoarlaré puls élevée dnas le rcsept des dntioissiois du cdoe de la sécurité saicole et neoamntt de ses atcleirs L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

Si le salarié dendame à bénéficier en sus de sa grnaiate faris de santé otraliogibe du nvieau de gatniare « oitpon » stusicore par l'employeur dnas le cdare d'une adhésion facultative, la ctoositain s'y ropranapt est à sa crahge exclusive.

Le salarié a la possibilité s'il le saouthie et à sa carghe eixvcusle de ddmeaenr que ses atyans dirot tles que définis ci-avant au C, bénéficiant du même niveau de gtaainre que lui (le nvieau de cutuvroere des atnyas driot est seretticnmt iuindetqe à ceuli dnrot bénéficie le salarié). Les ctsiioitoans « atffliiiaon fuaiivtctale conjoint, pacsé, ccnbioun » et « afoifaiiltn flcaivtvaee enfnat » mentionnées dnas les taualebx ci-dessus snot à la crghae eixcluse du salarié.

F. ? Cas du laotoirabre de bilogioe médicale extra-hospitalier aaynt mis en pacle un régime d'entreprise santé au 1er jenaivr 2022

En présence d'une cruevuotre santé d'entreprise antérieure au 1er jevainr 2022, l'employeur derva s'assurer que celle-ci est cfmrnooe aux pinsteporrics du régime frais de santé de branche.

À ce titre, il dreva velielr nmtonmaet à ce que :

? caughé salarié présent et ftuur siot cvureot (absence de conoiidtn d'ancienneté et bénéficiaire des dsnepsies de dirot mentionnées ci-avant au B ;

? la cruroutvee d'entreprise diot être sairloide et rbssploeane ;

? chquae prettosain garantie, atce par acte, de la cvroruetue d'entreprise siot supérieure ou égale aux ptoarnestis de la bsae oiolgrbiae ;

? le régime d'entreprise drvea popsroer des ditfosisips oeiotnlpns financés par les salariés, puor étendre les geaanirs du salarié à ses atyans dirot et puor améliorer la ceutrvrooe des bénéficiaires ;

? la pcoritiapatin ptoanrlae du régime coelitclf d'entreprise dvrea être au monis égale à 50 % de la ctasoiotin « salarié suel en ogtialroibe » (fixée ci-avant dnas D), siot au minos égale à 1,62 % du PSMS en veiuugr puor le régime général et 1,13 % du PSMS puor le régime local. Ctete dsioipitsoin s'applique lqrouse le régime citlolecf d'entareprise présente siot des psreoiattns secretmtit iteuendiqs (à ceells du navieu « bsae oblogtariie » visées ci-avant au III) siot des patsinrtoes gntearais puls favalrboes par auojt d'une ou prlieuus parointtsses gietnraas et/ou améliorations d'une ou prulseius prnsiottaes garanties, à cllées du naievu « bsae oabtrigiloe » visées ci-avant au III. Si la coioastitn ttaloe prévue par le régime ooigtbailre d'entreprise puor le salarié suel est supérieure à clele fuagrnt ci-avant dnas D, siot supérieure à 1,62 % du PSMS en vuiger puor le régime général et à 1,13 % du PSMS en veugir puor le régime lacol puor la bsae ortbgliaoie puor :

? des gnraaiets scetnitemrt ieqetiduns à cleels du neaivu « bsae otbigrloiae » visées ci-avant au III, la prat supplémentaire de ctiaoostin est entièrement due par l'employeur ;

? des gteiranas puls foerlavabs par auojt d'une ou plrieuus pstreatoins gnaraetis et/ou améliorations d'une ou pisruules psiaeatons getaranis à cllées du naievu « bsae otribloaige » visées ci-avant au III, la prat supplémentaire de coatoisitn est entièrement due par l'employeur ;

? le régime d'entreprise respctete bein les dptotnisoiss du 5° ci-après cacronnent les maintiens et ctioiindns de soispunsen des gaantiers santé y crpmois puor les aicenns salariés.

Article 5 - Maintien et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche
Aorccd cloncu puor une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

G.?Conditions et modalités du mtieinan des gietraans du régime faris de santé de bcranche en cas de soinsespsun du crnaot de travail

L'adhésion du salarié à la cutuovroere bsae oolrigbatie et, le cas échéant, à la cvueotrue oplelnitone est mnianutee en cas de ssuseopin de son coartnt de travail, qluee qu'en siot la cause, dès lros qu'il bénéficie, pdnenat cette période, d'un maitnen de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rteens d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de Sécurité soacile ainsi que d'un reenvu de rmeacmepelnt à la cgahre de l'employeur.

Ce mienitan dnas les continoids visées ci-dessus est également aibppalace aux ayants-droit du salarié bénéficiaire, dnas le cdrae d'une eosntexin facultative, de la crvuurote bsae oaoirbgltie et, le cas échéant, de la creotuurve optionnelle.

Dans une telle hypothèse, le lrbooarriae de bliooige médicale extra-hospitaliers vrsee une critinbooutn calculée solen les règles aapcilleps à l'ensemble du pesonnel pdnenat ttoue la période de sseupoinsn du crtonat de tiavral indemnisée.

Parallèlement, le salarié diot olobeairnimtegt ctouinner à auectqtr sa porpre prat de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que cleels allppiebacks aux aurets salariés, et le cas échéant la ou les csointtaois afférentes au pymeneat des eotixenns facultatives.

En cas de sspsoiunen du ctorant de taivral aevc acnebse de mientain de salaire, le salarié puet demander, à ttrie individuel, de crutieonr à bénéficier du régime de firas de santé pandnet la durée de la suspension. La csiotation est cllee prévue par le pnteeonrl en activité. L'intégralité de la cisootatin (patronale et salariale) est à la chgare eixvsucle du salarié qui diot la vreser detneirmect à l'organisme assureur.

H.?Maintien trpomiaere des grateinas du régime frias de santé de bhcarne aux acnnies salariés et ses atyans dorit : atilrce L. 911-8 du cdoe de la sécurité silaoce dénommé dptitsoisf de « portabilité santé »

Les salariés grianats cetiloencvemlt au trite de la ctovruruee bsae oaiolrgtibe et, le cas échéant, au trtie de la cverortuue « opiton » sotsriuce dnas un cdrae ccltielof oaitbgrolie ou dnas un cdare coelitlf facultatif, bénéficiant du miitnaen à trite gtrauit ? c'est-à-dire snas cetrarirptoe de coiaistotn ? de ces crvtouruees en cas de cetisoasn du crnotat de travail, non consécutive à une fuate lourde, onravut driot à pirse en charge par le régime d'assurance chômage, dnas les conitdnos fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scaiole ntamnomet :

1° Le mieiatnn de la ceurotrve est acaipbble à ctemopr de la dtae de ctocaeissn du craotnt de tivaarl et pdnaent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmiite de la durée du deiren croantt de tivraal ou, le cas échéant, des deenirrs contrats de trviaal lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant airrdone au nbomre supérieur, snas poiouvr excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du mntiaen de la crurvoeute est subordonné à la ctionidon que les driots à rosrbmeeeumnts complémentaires aeint été oertvus chez le denreir euopmleyr ;

3° Les ganrateis mnaitnuees au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en vieguur dnas l'entreprise ;

4° L'ancien salarié jftiisue auprès de son omsairgne assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mtienan des garanties, des cndiitoons prévues au présent actlire ;

5° L'employeur sialgne le mtiaien de ces gneraiats dnas le

critiaceft de taavril et ifromne l'organisme arsuuser de la catossien du traont de travail.

Ce metiinan tropiamere visé ci-avant est abpalipcle dnas les mêmes ctononidis aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le carde d'une etesoxnin facultative, de la cruetorvue faris de santé à la dtae de la ciaetssn du cnotart de travail.

I.?Maintien à l'identique des gairatns du régime firas de santé de bnharce : atirlce 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi « Évin »

Tout oginsarme auuerssr diot mniater la crueuvtore cielcvlote fairs de santé dnas les modalités et cotinions de l'article 4 de la loi « Évin » et rappelées ci-après.

Ce mteianin s'effectue snas ciotidonn de période priabotore ni d'examens ou qrienaosntuis médicaux au piofrt des ancines salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnieson de reraite ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rrvueu de remplacement) et au porift des pneroses genrtiaas du chef de l'assuré décédé.

Les greaintas mnienteaus snot cllees dnnot bénéficiaient le salarié et éventuellement ses ayants-droit au momnet de la ceosistan de son conrtat de tirvaal ou à la coesitsan du miatnein tmireaopre des genraaits visé ci-avant au H.

La ddmneae de mneiain à l'identique diot être adressée deecrnmitt par l'ancien salarié à l'organisme aersuusr chiosi dnas un délai de 6 mios snvaut la ruptue de son cronatt de tarival ou de la caesoistn du mainetin tporaireme des gaairtens visé ci-avant au H.

En cas de décès du salarié, les antays diot peuenvt bénéficier de cette cuotreurve à l'identique puor une durée miamxale de 1 an, suos réserve d'en faire la ddmeane dnas les 6 mios svuaint le décès et snas caetrnpoite de cotisation.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lros de la caeostsin du cnoatrt de travail, ou lros du décès du salarié, l'organisme aruusser asesdre la poirspotoin de maentiin de la ctrvoueure aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cmoepr de la dtae de la cosatisen du caotnrt de tiaarvl ou de la fin de la période du mainetin tmoeriprae des gnrietaas visé ci-avant au H ou du décès du salarié.

Les résultats tnechiuqes afférents à ces mtannies à l'identique snroet présentés à la cisoimosmn paitraire ntonlaiae de la branche.

Par aielulrs dnas l'éventualité où l'ancien salarié ne sauhote pas bénéficier d'un mnietain à l'identique, des fulremos deits « d'accueil » srdatnad pnorurot lui être proposées par l'organisme assureur.

À trtie informatif, les cnostiaotis proposées par l'organisme recommandé ci-après au J puor les acnines salariés et bénéficiaires snot les stvneuias :

(Tableau non reproduit, clbsuatnloe en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrquubie « Ptuilobcnais ocilfleifes » « Bleutnils oieicfls des cntneioovns cecoeivllts ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_2021_0041_0000_0002.pdf

Une piarte des bénéficiaires viot luer coaoitstin réduite par rprpaot aux dintoposiiss légales grâce à la solidarité msie en ?uvre par le régime frais de santé de la branche.

Article 6 - La mutualisation du régime frais de santé de la branche
Accord cclonu puor une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

J.?Organisme aesuursr recommandé

Pour ptemterre la crurtveuoie des geairatns prévues dnas le présent alcitre asnii que puor la gsoiten de l'ensemble des

garanties, les ptarianeres suaocix ont décidé à l'issue de la procédure de msie en cceuroncne prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scioale de renedamcmor l'organisme aeurssur sinvuat :

? Uniprévoyance, iusniotttn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, ayant son siège 10, rue Massue, 94300 Vincennes.

L'organisme assureurr recommandé psropoe aux eruopyemls la scpotuioisrn de catrnots d'assurance négociés par les prietaeanrs suoicax et conforme aux ootibiaglns déterminées dnas le présent article.

Conformément aux ditnsoipsois légales, l'employeur rtrrmeea ctrone décharge à cqhaue salarié bénéficiaire une nticoe d'information détaillée, rédigée par l'organisme aursuser choisi, décrivant nmomeantt les gnietras du régime et lerus modalités d'application.

Les salariés snoret informés préalablement et individuellement, soeln la même méthode, de tutoe mfoitdcoain de leurs dotirs et obligations.

K.?Réexamen de la recommandation

Le prncipie et les modalités d'organisation de la rdnimameoctoan snroet réexaminés par les pataernreis scouiax conformément aux doittssoiinpns de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scaloie dnas un délai maumixm de 5 ans à ctomepr de la dtae d'effet du présent article, snot puor le 1er jivnear 2027. À cttee fin, la csmsiomion prariiate pnrmeteane de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira spécialement au puls trad 6 mios anavt ctete échéance.

Article 7 - Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité du régime frais de santé de branche
Acrocd cclonu puor une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime firas de santé de bnrchae prévoit des graiteans cvlicteos présentant un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1, I et IV du cdoe de la sécurité solciae et cemprod à ce ttrre des petositrnas à caractère non deminetcret contributif.

L.?Mutualisation des aocnis de prévention et des pironasetts d'action sociale

Les piaenrertas sacuoix prévoient de mttree en ?uvre une mttusoiaauln des aticnos de prévention et des ptsteaiornns d'action sociale, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à cleels des oiensmrags aeurssuss (notamment par une aciton solaiice institutionnelle).

Sont définies des acoitns de prévention et des praoneittss d'action sclaioc dnas les cntidnoios définies par l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Les pnrtteeiaras scuoiax prévoient :
? de mtrte en pcalle des ptinoartss d'action saioclc à trite collectif, puor les salariés, les acnneis salariés ou lures aynats dorit : l'attribution svnuiat des critères définis par l'accord d'aides luer ptmaerentt de friae fcae à la perte d'autonomie, y cpimros au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un altude handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la pisre en cgarhe d'un ennaft handicapé ou à celes qui snot nécessaires au souietn apporté à des aintdas fuaiilamx ;
? de mtrte en pacle des anitcos ceiltolcvcs de prévention crecanonnnt les ruesqis plfoeeonrssins ou d'autres obiectjs de la ptlqioiue de santé, refaltis nmmnteoat aux cmottoeemrnpns en matière de camonmtsooin médicale. Ces aiotncs de prévention prouront ryaleer des acoitns pirtirreois dnas des doamiens identifiés cmmoie tles dnas le cdare de la pilliouqte de santé, nnmaemtnt des cpaganmes neaaitlons d'information ou de formation, ou prévoir des atinocs preoprs à la brhcnac et vaisnt à réduire les ruqeiss de santé frutus et à améliorer ;
? la psrie en caghe tlatoe ou patrlleie de la csoiaitton de cinereats catégories de salariés dnnot la stuaiotin le jstfuiie particulièrement.

Ces acitnos de prévention et ces pteorisants d'action scailoc snot gérées de manière mutualisée.

À cet effet, conformément aux dispositions du 3° de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux décident qu'à compter de la date d'application du présent accord un fonds nommé « fonds de solidarité interprofessionnel de biologie médicale » est rattaché à l'ensemble des entreprises de la branche (y compris celles n'ayant pas rejoint l'organisme assureur recommandé par le présent accord) sera créé afin de financer les prestations et activités et pour servir les services mutualisés définies par le présent accord.

Ce fonds est piloté par la commission paritaire négotiation et d'interprétation (CPPNI) qui établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoit l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus et pourra notamment fixer les modalités de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

M. Gestionnaire du fonds de solidarité

Les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de choisir comme organisme gestionnaire du fonds de solidarité :

? Uniprévoyance, Institut de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 10, rue Massue, 94300 Vincennes.

Le choix de l'organisme gestionnaire du « fonds de solidarité interprofessionnel de biologie médicale » sera réexaminé lors du renouvellement de l'organisme assureur prévu au J.

N. Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est financé :

? pour les entreprises de biologie médicale extra-hospitaliers ayant choisi l'organisme assureur recommandé mentionné au J : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes « salariéuel en obligatoire » de la base obligatoire définies au D ci-avant ;
 ? pour les entreprises de biologie médicale extra-hospitaliers n'ayant pas choisi l'organisme assureur recommandé mentionné au J : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations hors taxes « salariéuel en obligatoire » de la base obligatoire définies au D ci-avant. Cet organisme sera egalement chargé de les verser de façon globale et automatique au fonds de solidarité défini par le 7° du présent accord.

Le versement des 2 % au fonds de solidarité par les organismes assureurs sera effectué au plus tôt, au plus tard, après l'approbation des cotisations et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Article 8 - Date d'effet et durée de l'accord
 Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2022 pour l'ensemble des entreprises de biologie médicale extra-hospitaliers rattachés dans son champ d'application.

Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension

avec les pièces afférentes à la procédure de mise en concurrence dont le délai est fixé par arrêté ministériel (art. D. 912-13 du code de la sécurité sociale).

Article - Préambule

Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 l'employeur à compter du 1er janvier 2016.

Les professionnels de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers se sont réunis en vue de mettre en place un régime collectif et obligatoire de frais de santé au niveau national, à compter du 1er janvier 2022.

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

- ? un régime individuel 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° 201965 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mis en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, tout en respectant les conditions des articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel que modifié par un décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif au contenu des contrats d'assurance complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;
- ? un régime instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 I et IV du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application ;
- ? un régime piloté par l'ensemble des professionnels de la branche et la gestion au plus près des intérêts des salariés et des employeurs ;
- ? le maintien par l'ensemble des professionnels de santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

L'article 26 bis « Régime de complémentaire santé » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 est désormais libellé comme suit :

« 1° ? Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qu'elles résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail ou d'un référendum d'une décision unilatérale adoptée(2) antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord sauf lorsqu'elles anneront des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par emboîtement de garanties se rapportant à la même matière.

Avenant du 9 juillet 2021 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFP ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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

2° ? Bénéficiaires du régime de santé de branche et des nés d'affiliation

A. ? Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de santé bénéficie aux salariés de l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit sa nature, des salariés de branche médicale extra-hospitaliers dès la date d'effet du présent article ou dès la 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 de santé est maintenu selon les modalités et modalités fixées ci-après au D.

B. ? Des nés d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime 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 dérogation 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 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 cotisés par une assurance individuelle de santé de santé. La demande ne peut avoir lieu que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- ? ? les salariés en contrat à durée déterminée, si la durée de la cotisation est inférieure à 3 mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture individuelle et obligatoire ;
- ? 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 penne finit la cotisation ;
- ? ? les salariés bénéficiant de la couverture complémentaire santé obligatoire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;
- ? ? 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 ;
 - ? ? ? mutuel de la fonction publique ;
 - ? ? ? Madelin.

En tout état de cause, ces salariés ne peuvent de droit au régime de santé dès qu'ils cessent de se voir verser par l'une des institutions 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 cotisation doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit 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 cotisations d'affiliation lui sont adressées et la cotisation salariale est alors précomptée sur le montant de paye.

Bénéficiaire du « régime de santé » dans les conditions fixées à l'article L. 911-7-1, I et II du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective de travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à quinze heures par semaine. Le montant du « régime de santé » est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

C. ? Cotisation à l'adhésion facultative des ayants-droit du salarié

Au-delà du régime de santé à adhésion obligatoire de la branche, les salariés de branche médicale extra-hospitaliers peuvent bénéficier des cotisations financées par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants-droit.

Les salariés peuvent ainsi bénéficier de leur ayants-droit du même niveau de cotisation qu'eux-mêmes par une adhésion facultative individuelle et doivent en informer leur employeur d'une cotisation spécifique à leur catégorie exclusive.

3° ? Cotisations des ayants-droit du régime de santé de branche

Les cotisations du niveau de cotisation dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier à minima, à compter de la date d'adhésion du salarié bénéficiaire.

Au-delà des cotisations de la base obligatoire, le salarié, les ayants-droit de branche médicale extra-hospitaliers peuvent améliorer les cotisations de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de cotisation supérieur dénommé « option »

Les cotisations de l'option sont détaillées ci-après.

Les cotisations de branche médicale extra-hospitaliers de droit y compris :

- ? soit dans le cadre d'une adhésion facultative ; dans ce cas, la cotisation s'y rapporte est la cotisation exclusive du salarié.
- ? soit dans le cadre d'une adhésion obligatoire. Dans ce dernier cas, les cotisations sont versées aux cotisations pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le montant paratru et nominalement l'existence d'un acte juridique intitulé le régime selon l'un des modes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite rismee cotisation réceptionnée aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Tableau des garanties(3)

Les cotisations de branche médicale extra-hospitaliers de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Publications officielles des cotisations ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210041_0000_0003.pdf/BOCC

4° ? Répartitions des cotisations

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

En application du principe de faveur, chaque salarié peut être libre de déterminer une prise en charge préalable 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 cotisation de santé obligatoire du niveau de cotisation « option » souscrit par l'employeur dans le cadre d'une adhésion facultative, la cotisation s'y rapporte 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 tles que définis ci-avant au C, bénéficient du même niveau de cotisation que lui (le niveau de cotisation des ayants-droit est déterminé à l'issue de la cotisation du salarié). Les cotisations afférentes aux ayants-droit sont à la charge exclusive du salarié.

5° ? Cas de cotisation de branche médicale extra-hospitalier ayant mis en place un régime d'entreprise de santé au 1er janvier 2022

En présence d'une cotisation de santé d'entreprise antérieure au 1er janvier 2022, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux dispositions du régime de santé de branche.

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

? chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de ancienneté et bénéficiaire des dispenses de doit mentionnées ci-avant au B) ;
? la couverture d'entreprise doit être satisfaisante et satisfaisante ;
? chaque participant garantie, atce par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux participants de la base obligatoire ;
? le régime d'entreprise devra permettre des dispositifs complémentaires financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
? le régime d'entreprise respecte bien les dispositions du 6° ci-après concernant les minimaux et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés.

6° ? Minimum et conditions de suspension de la garantie frais de santé du régime de branche

D. ? Conditions et modalités de mise en œuvre 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 minimum de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que d'un revenu de remplacement à la charge de l'employeur.

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

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

Parallèlement, le salarié doit également bénéficier d'un minimum 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 cotisations facultatives.

En cas de suspension du contrat de travail avec 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 participant en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

E. ? Mise en œuvre 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 volontaires peuvent bénéficier de la couverture base obligatoire et, le cas échéant, de la couverture « optionnelle » résultant dans un cadre collectif obligatoire ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficiant du minimum à titre gratuit c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation de ces cotisations en cas de suspension du contrat de travail, non consécutive à une rupture 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 nominatif :

1. Le minimum 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 minimum de la couverture est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été obtenus 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 s'inscrit auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des cotisations prévues au présent article ;

5. L'employeur diligente le maintien de ces garanties dans le cadre de la mise en œuvre et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

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

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

Ce minimum s'effectue sans condition de période préalable ni d'examen ou d'examens 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 âgées 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 minimum temporaire des garanties visé ci-avant au E.

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

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

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur informe la personne intéressée 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 minimum temporaire des garanties visé ci-avant au E ou du décès du salarié.

(1) Article étendu sous réserve que le terme « mutuelle » soit étendu comme l'organisme assureur, libellé par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux compétences habilités à délivrer des contrats collectifs de protection sociale. (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

(2) Les mots « ou d'une décision unilatérale adoptées » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions de l'article L. 2253-1 du code de travail. (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

(3) Les termes de garanties sont étendus sous réserve du respect de la charge des cotisations des cotisations responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, conformément à l'application des dispositions relatives de l'assurance et des prix limités de vente. (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet. Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent article prend effet le 1er janvier 2022 pour l'ensemble des entreprises de biologie médicale extra-hospitaliers entrant dans son champ d'application.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il a été déposé aux services du ministère en vue de son examen avec les pièces afférentes à la procédure de mise en concurrence d'une dotation est fixée par arrêté ministériel (art. D.912-13 du code de la sécurité sociale).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 établissements de biologie médicale extra-hospitaliers se sont réunis en vue de mettre en place un régime collectif et obligatoire de frais de santé au niveau national à compter du 1er janvier 2022.

Au cours de leurs travaux, ils se sont accordés pour mettre en place :
? un régime itasnuitt des gntaires puls aaeesuatvngs que cllées

Accord du 27 avril 2022 à l'accord du 4 février 1997 relatif à la modification de l'annexe XI Indemnisation des délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB ; BIOMED,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; PHARMACIE LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2022

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

Indemnisation des délégués syndicaux :

1.1. ? « Indemnité forfaitaire annuelle 11 » : 60 ? par jour.

1.2. ? Repas (hors petit déjeuner) : sur justificatifs, forfait 60 ? par repas.

Avenant du 6 octobre 2022 à l'accord du 27 avril 2022 relatif à la modification de l'annexe XI Indemnisation des délégués syndicaux

prévues par le décret n° 201965 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mi-temps en poste en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, tout en respectant les conditions des articles R. 871-1 et R.871-2 du code de la sécurité sociale tel que modifié par un décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif au régime des cotisations d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;
? le régime d'assurance complémentaire santé des salariés en poste en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche des établissements de biologie médicale extra-hospitaliers ont décidé de mettre en place un régime collectif de santé obligatoire au niveau national à compter du 1er janvier 2022.

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

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui révisé intégralement l'article 26 bis « Régime de complémentaire santé » de la convention collective nationale des établissements de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978.

1.3. ? Nuitée ? hôtel et petit déjeuner : sur justificatifs, forfait 220 ? par nuitée.

1.4. ? Reprise des frais de transport (hors Paris) :
? soit forfait 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 salarié et la gare ou l'aéroport de départ :
? forfait : selon le barème forfaitaire « Indemnités kilométriques applicables aux voitures » aller/ retour (selon la puissance maximale et le kilométrage annuel) ;
? frais de parking, forfait : sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée des titres de transport.
? frais de transport Paris (Métro-Bus) : 8 ? forfaitaire (sans justificatifs).

1.5. ? « Indemnité forfaitaire annuelle 11 » : 350 ? par jour.

1.6. ? Reprise des frais « salarié » :
? soit à l'employeur du montant de la rémunération (salaires et charges) et primes de tarification de tous les 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 forfaitaire annuelle 11 » : 125 ? par jour.

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB ; LES BIOMED,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Les partenaires sociaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'indemnisation des délégués syndicaux a vocation à s'appliquer dans une certaine mesure d'effectifs.

Avenant du 17 octobre 2024 relatif à

la prévoyance des cadres

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; Pharmacie LBAM FO ; FSS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 6 de l'annexe IV
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres assimilés » à la convention collective nationale des pharmaciens de biochimie médicale est désormais rédigé comme suit :

« Article 6. A

Bénéficiaires

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application des dispositions de la présente convention collective des pharmaciens de biochimie médicale des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres définis ci-après comme ?

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de prévoyance complémentaire, sont visés les cadres des entreprises 1 à 3 de la classification des cadres définie par l'annexe III de la convention collective nationale des pharmaciens de biochimie médicale extrahospitaliers.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de prévoyance complémentaire, sont visés les personnes techniques, techniques A de la classification des non-cadres définie par l'annexe III de la convention collective nationale des pharmaciens de biochimie médicale extrahospitaliers.

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Article 6. B

Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au A ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de prévoyance complémentaire par l'entreprise auprès d'un organisme assureur, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Les garanties complémentaires de prévoyance complémentaires sont précisées dans le tableau ci-dessous :

Garanties	Niveau des prestations exprimé en % du montant de base

Décès		Capital supplémentaire égal au montant de base	Incapacité de travail Les prestations sont versées après un délai de 30 jours d'arrêt continu et de travail.	Maternité En cas de maternité d'une assurée, sont versées au mois 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités pendant toute la durée du congé légal de maternité.
Décès de base. ? Invalidité temporaire et définitive En cas de décès de l'assuré, vsmeneret d'un catapl en focnitrn de la cahrg de famille. En cas d'invalidité totale et prnemetnae de l'assuré, le cpaaatl est versé par acnaittppoin à l'assuré.				
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	270 % T1 et T2*			
Marié ou pacsé	300 % T1 et T2*			
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	300 % T1 et T2*			
Majoration supplémentaire par personne à charge [1]	90 % T1 et T2*			
Décès accidentel Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et pviennore eeilsexecnumvt de celui-ci.				
Invalidité Une fonction est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime.		40 % T1 et 90 % T2* Pour l'invalidité 1re catégorie, la rente versée est réduite d'un quart		
[1] ? Cttee mjairaoton s'ajoute au capital croisépaonrt à la soaiuitn de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». * ? Teouts les grnaetais sont exprimées et versées en T1 et T2 dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.				100 % T1 et T2* sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale

Article 6. C

Cotisations

Les taux de cotisations sont calculés sur la rémunération annuelle

burte tlele qu'elle est rntueee puor le clual de l'assiette des cntstoaiois de sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tanrehcs suiatvnes :
 ? tranche1 : forcatin de la rémunération limitée au mtonant du palonfd anuenl de la sécurité scilaoe ;
 ? trchane 2 limitée à 4 fios les paolnfd anuenl de la sécurité socliae : facitorn de la rémunération supérieure au mnantot du pflnoad annuel de la sécurité salicoe et inférieure ou égale à qtruae fios ce même plafond.

Les cootantsiis saevnrnt au fnennimeact du régime de prévoyance complémentaire snot prsies en cahrgé par l'employeur (dont 0,44 % T1 ?/ ? 0,81 % T2 puor la pitare du mnaitien de siarlaré emyeplour indemnisé au tirtre de l'article 18 bis de la CCN des ltoiebaaorrs de bliogioe médicale extrahospitaliers) et par les salariés dnas les cdoonitnis snevutias :

Les tuax de cootaitnsis calculées sur le srlaaie burt au snes du diort de la sécurité sacolie snot fixés cmmoe siut :

Cadres	Total année 2024		Part employeur		Part salariale	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès	1,50 %	1,30 %	1,50 %	0,78 %		0,52 %
Mensualisation	0,44 %	0,81 %	0,44 %	0,81 %		
Incapacité	0,57 %	0,99 %	0,34 %	0,59 %	0,23 %	0,40 %
Invalité	0,38 %	0,72 %	0,27 %	0,47 %	0,11 %	0,25 %
Maternité	0,06 %	0,43 %	0,04 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Total	2,95 %	4,25 %	2,59 %	2,91 %	0,36 %	1,34 %

Article 6. D

Portabilité et miineatn des garanties

Portabilité

En aopltpiican des dossiipintos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les ancines salariés de l'entreprise souscriptrice, à l'exclusion des salariés dnnot le cratnot de tiaavrl a été rmopu puor faute lourde, bénéficiant des aotonallics chômage, proonrut crvnseoer le bénéfice du régime de prévoyance en vuuiger dnas l'entreprise, dnas les mêmes contidions que les salariés actifs.

Le diort à portabilité est subordonné au rsecept de l'ensemble des ctinnioodis fixées par les distioispons légales et réglementaires prsies puor luer application.

Maintien des garanties

Conformément à l'article 7-1 de la loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dtie ? loi Évin ?, le présent régime gainratt le mtiainen du bénéfice des gtieraans décès puor les assurés cuvrtoes par le régime qui bénéficient d'une giantrae d'incapacité de tiaavrl ou d'invalidité au mnemot de luer décès.

Article 6. E

Personnel dnnot le carnott de taiarvl est suspendu

Les giaenarts de prévoyance snot muieetanns et snot financées dnas les coiodtnins fixées à l'article 6. C puor les salariés dnnot le catnot de tarvail est suspendu, quelle qu'en siot la cause, et qui bénéficient, panendt ctete période :

? d'un mentaiin tatol ou pietral de sraalie ;
 ? du vernmseeet d'une itinemidsaonn de la sécurité soaicle (indemnités journalières, pnesoin d'invalidité ou rtnee d'incapacité pmreentane professionnelle) ;
 ? du vrsemneet d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor ptaire par l'employeur ;
 ? d'un revneue de repnmecalmet versé par l'employeur, clea ceonnrce nnmtoaemt les salariés placés en activité ptraiiele ou en activité plaeritle de lgnuoee durée, dnnot l'activité est ttmlleoant susdepune ou dnnot les hairoers snot réduits, asini que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans tuot autre cas de snepossiun du ctranot de tarvail ne dnnaont pas leiu à meanitin des gtaearnis de prévoyance comme indiqué ci-dessus (notamment congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé partneal d'éducation, congé snas solde), la ctuevorure est sndsueupe de peiln droit jusqu'à la resripe evefcctie du taviarl par le salarié.

Toutefois, à la dmndae de l'entreprise, il puet être prévu le mnaitien aux salariés concernés du bénéfice de la gtniaare décès, en cperitantroe du pnmeieat d'une cotisation.

Article 6. F

Notice d'information

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise rteremta à caqhue salarié et à tuot nuevol embauché, bénéficiaire du présent régime, une ntioce d'information détaillée conformément aux dtospsioinis légales, établie par l'organisme assureur. Il en srea de même lros de cuhaqe mfcotdioiain des gaeantris ».

Article 2 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariées

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de privilégier une mtsiuuutoaaln du régime et en rsioan de la nurate des spilttnaious qu'il révisé, le présent anaevnt ne crotmpoe acune dtospsioiin spécifique au ttrie de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavaril puor les ereristneps de mnois de 50 salariés. En conséquence, les présentes dooiistsinps s'appliquent idtneitmiescst à tuos les salariés des esieertpnrs rvneelat du camhp d'application de la cvnotonein clevlcoite nltioanae des loaroratebis de biogoile médicale extrahospitaliers, qeul que siot luer effectif.

Article 3 - Durée.□Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anaevnt est cnloeu puor une durée indéterminée. Il entre en veguiur le 1er jniaevr 2025.

Article 4 - Dépôt.□Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aaenvnt srea déposé auprès du ministère du tavaril dnas les conidtnois fixées par les acterils L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et svtniuas du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dademne d'extension dnas les cniodnoits fixées par les aietcrils L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Bien que ctanuositt une axenne à l'accord de brchae du 3 février 1978, ses diintisspoois peevunt être dénoncées partiellement, snas reimse en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dnas le rsecept des règles définies à la coiontenvn cclletoive nationale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les paernraties sauciox de la cnnieovotn cclotileve nialaonte

(CCN) des laorrtiabers de booilige médicale ereaxrhapiltotis ont mis en pacle un régime ciltocelf de prévoyance au pifrot du peseronnl crade des eenreistps de la branche. Ce régime est prévu à l'article 6 de l'annexe IV de lditae CCN.

Poursuivant la retnofe du régime dnas le crdae de la dégradation de l'équilibre, les pariterneas suiaocx se snot réunis aifn de déterminer les mrueess nécessaires à la préservation du régime de prévoyance des caedrs de la bnrache en algeolnnat le délai de ficrahse puor le bénéfice de la giatarne incapacité.

Par ailleurs, le décret n° 2021-1002 du 30 julelit 2021 rileatf aux critères oifbcejtjs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crteuvoure de pettcooirn scialoe complémentaire ceocvtlile pmreet de cintuoner à mloisbeir les catégories oecivtejbs définies par la cionnevton cocivlelte de reaitrte et de prévoyance des crdaes du 14 mras 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 puor la détermination du périmètre de leurs régimes de proictteon saocle complémentaire, snas que les

cotiountrrbs y afférentes ne seniot réintégrées dnas l'assiette des cntaiotsos sociales.

C'est dnoc dnas le cadre de ctete neoluvle réglementation que les pratanieres scioux de la bncarhe des lortabiraoes de biglooie médicale elsithroiptaxeras s'entendent puor définir les catégories de salariés seilcpbseuts de bénéficier de ce mécanisme à cpmoter de cttee date.

Les paertirnaes sucaoix ont aisni décidé de cuncrloe le présent aveannt qui a puor obejt de mdioeifr l'ensemble des dinospisots de l'article 6 de l'annexe IV de la CCN telles que résultant des ananetvs du 23 aivr 2012 et du 28 ootbcre 2020.

Le présent acocrd n'empêche pas le ruceros aux aretus critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité siolcae puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de ptrooetion saocle complémentaire.

TEXTES SALAIRES

Accord du 31 mars 2006 relatif aux rémunérations minimales au 1er juillet 2006

Signataires	
Patrons signataires	Le scdnyiat des beioilsgots (SDB) ; Le syndaict des liobarroaets de boiiogle cquinuile (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nntolaiae des stycadins des sveercis de santé, sveecirs scioaux CDFT ; La fédération nlaoitnae Fcroe ouvrière des inedirtsus de la pharmacie, drgoeurie et lrabieartoos d'analyses FO ; La fédération santé et suociax CTFC ; La FSFAS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 31 mars 2006

Lors de la csiosmnmn mxtie patrariie de la coeointvnn collitvece des lbaoortiaers d'analyses médicales eoaeltxtpisirahrs réunie le 31 mras 2006, il a été décidé une aieamutgnton des sreiaals de 2,5 %.

Personnel d'entretien

COEFFICIENT	SALAIRE HARORIE	SALAIRE PUOR 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 HRRIAEOE	SALAIRE PUOR 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

Accord du 20 juin 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	Le snydaict des bitsioelogs (SDB) ; Le sadnciyt des lairboraetos de booligie cuinliqe (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nlniaaote des indisteurs de la pharmacie, diorgreue et lobeiroatars d'analyses FO ; La fédération santé et scaoiux CFTC,

Technicien C

COEFFICIENT	SALAIRE HRROAIE	SALAIRE PUOR 35 H/SEMAINE ou 151,67 heures/mois
240	9,295	1 409,77

Technicien B

COEFFICIENT	SALAIRE HORRAIE	SALAIRE PUOR 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 HARIOE	SALAIRE PUOR 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 HRIOARE	SALAIRE PUOR 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 31 mars 2006

Les prietas s'engagent à rivruor une négociation sur les salearis en seerbmtpe 2006.

Cette ortuureve de négociation nécessite puor cqhaue représentant d'organisation sncliydae représentative de se présenter à la réunion de stebmerpe mnui d'un mandat.

Rappel du SIMC hoarrie en viugeur au 1er jleuilt 2005 :

8,03 ?.

Au sialare réel s'ajoute la prmie d'ancienneté, dnnot le mnnoatt est calculé sur le sialrae minimum de l'emploi occupé par le salarié pnlotempnleonorriort au nrombe d'heures efectevfis de travail.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2007

Lors de la csimsmooin mitxe pitariare de la coeviotnnn cvotilecle des lareoibratos d' analyses médicales extra-hospitaliers, réunie le 20 juin 2007, il a été décidé une anaogmeiuttn des siaaerls de 2 %.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE PUOR 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 PUOR 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 PUOR 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

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 PUOR 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 SIMC hriroae en vuugier au 1er juillet 2007 : 8,44 ?.

Au slriaae réel s'ajoute la pmire d'ancienneté dnnot le mnnoatt est calculé sur le srliaae miinum de l'emploi occupé par le salarié peplntmrlroooeinnet au nrboeme d'heures eeievfcfts de travail.

(Suivent les signatures.)

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 HAOIRRE	SALAIRE PUOR 35 HUREES / SAEMNIE ou 151,67 heeurs / mios
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 irtoenicfiman

(En euros.)

Accord du 18 juin 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des bioegtlois (SDB) ; Le synaidct des lbooetaiarrrs de biogolie cqiunile (SLBC).
Syndicats signataires	La fédération nnailaote des sadytcins des serievcs de santé, sevreics sauciox CDFT ; La fédération naontliae des iitudernss de la pharmacie, drigoere et loratriebaos d'analyses FO ; La fédération santé et siauciox CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Lors de la csmomioisn mxite ptaiarre de la coonentivn cotlevcile des laorteirboas d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 18 juin 2008, il a été décidé une aetatgiunmon des sarelias de 3, 5 % jusqu'au cecnefiokit 350 inclus, 2, 5 % pour les cctneefiifos suivants.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HARIORE	SALAIRE PUOR 35 HEEURS / SNIMAAE ou 151,67 hruées / mios
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

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HOIRARE	SALAIRE PUOR 35 HEERUS / SEIMANE ou 151, 67 hreues / mios
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 qliuictaein

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HRRAOIE	SALAIRE PUOR 35 HUERES / SIEAMNE ou 151, 67 heerus / mios
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 irifenimr

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HAOIRRE	SALAIRE PUOR 35 HEEURS / SINAEME ou 151, 67 hereus / mios
250	10, 115	1 534, 09
260	10, 418	1 580, 04
270	10, 720	1 625, 84

Si expérience auqisce de prélèvements des ennfats de monis de 5 ans, ccfoienet augmenté de 10 points.

Personnel tneucqhe

Accord du 8 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	Le sadncyit des bsoetgilios (SDB) ; Le sadcyint naioatnl des médecins bsiolitgeos (SNMB) ; Le sicadnyt des ltriaaorboes de blgooiie cnquilie (SLBC),
Syndicats signataires	La fédération nanaotile des sytcands des sviecers de santé, srecevis siaocux CDFT ; La FSFAS CFE-CGC,

COEFFICIENT	SALAIRE HROIRAE	SALAIRE PUOR 35 HERUES / SAIEMNE ou 151, 67 heuers / mios
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 HRORIAE	SALAIRE PUOR 35 HREUES / SAIENME ou 151, 67 herues / mios
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 rteialf à la fimrotoan pnoresoilnesfle tuot au Inog de la vie) :

Dans le crdae des cnttaors de pnflistinrsoioasaoen de l'accord de bcharne rieltaf à la frmoiotn prslléesfnooine tuot au Inog de la vie du 23 mai 2006, le tteuur pcrevea une pimre melsnulee de tourtat égale à 1 / 29 du silraae cineennnootvl du cicffioenet 290. Coefficient de référence 100 : 1 322, 73 ? puor 151, 67 hueres par mois.

Rappel du SIMC hroiare en vuuiger au 1er jiuellt 2008 : 8, 71 ?.

Au slraiae réel s'ajoute la pimre d'ancienneté, dnot le mntaont est calculé sur le slraae mumniim de l'emploi occupé par le salarié popeotionlmelnrnot au nobrme d'heures etecffveis de travail.

(Suivent les signatures.)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article uquine

Lors de la cismismion mxite pariarite de la cnootvienn cotvclilee des lobartoriaes d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 4 jiuin 2009, il a été décidé une autetoanimgn des seraials de 1 % puor tuos les ceniofitecfs au 1er jiuillet 2009 et de 0,5 % au 1er jnviear 2010.

Personnel d'entretien

Base : 35 hurees par sanmeie ou 151, 67 hereus par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HRRAOIE			
	au 1er jleuilt 2007	au 1er jleuilt 2008	au 1er jleuilt 2009	SALAIRE MSNEEUL
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			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
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 irmanficien

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HIAORRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
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 qituleaich

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HIAORRE			
	au 1er juillet 2007	au 1er juillet 2008	au 1er juillet 2009	SALAIRE MENSUEL
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 iirnmfeir

Base : 35 heures par semaine ou 151, 67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HAIRORRE			
	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 etfnas de moins de

5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HRROAIE			
	au 1er jleult 2007	au 1er jllieut 2008	au 1er jilulet 2009	SALAIRE MEUSNEL
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 cartes

Base : 35 hueers par senmaie ou 151, 67 hruées par mois.

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HOARIRE			
	au 1er jleult 2007	au 1er jilulet 2008	au 1er jleult 2009	SALAIRE MENUESL
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 « Aroccd sur la fmoortian psoerfoninlle tuot au Inog de la vie »)

Dans le cdrae des catotnrs de ptssnaioaraonoelsifn de l'accord de bcrnahe rltiaef à la faortimon plirfeoneolnsse tuot au Inog de

la vie du 23 mai 2006, le tuteur pcrereva une prime meulsnee de tuoart égale à 1/29 du saairle coinnvtneoeel du cfiefecnoit 290.

Coefficient de référence 100 : 1 335,96 ? puor 151,67 heures par mois.

SMIC hairroe en vuuiger au ler juillet 2009 : 8,82 ?.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La CGT-FO pharmciae ; La CTFC ; La FAFSS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Coefficient	Salaire hirorae	Salaire pour 35 heerus / sniemae ou 151, 67 heeurs / mios
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

Lors de la csmomiison mxtie piaratrie de la convtnieon clcvtoeile des loroataberis d'analyses médicales extra-hospitaliers réunie le 17 mras 2010, il a été décidé une aiugttemanon des siarales de 0, 9 % puor tuos les cffnetieicos au 1er avirl 2010.

(En euros.)

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HIOARRE	SALAIRE POUR 35 HEERUS / SEAIMNE OU 151, 67 HEERUS / MIOS
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 itfocniearmin

(En euros.)

Coefficient	Salaire hraorie	Salaire pour 35 heuers / sanimee ou 151, 67 heeurs / mios
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 qailietcuin

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HOAIRRE	SALAIRE POUR 35 HUEERS / SMAENIE OU 151, 67 HREUES / MIOS
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 ienifrimr

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HAIRROE	SALAIRE POUR 35 HEEURS / SMIEANE OU 151, 67 HUERES / MIOS
250	10,359	1 571,15
260	10,670	1 618,32
270	10,980	1 665,34

Si une expérience est asuicqe de prélèvements des eafnnts de monis de 5 ans, ciiffencoet augmenté de 10 points.

Personnel tuqnihee
Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoirrae	Salaire pour 35 hereus / snimaae ou 151, 67 heuers / mios
240	10,051	1 524,44

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire hriraoe	Salaire pour 35 hurees / snemaie ou 151, 67 hreeus / mios
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 hroaire	Salaire pour 35 hueres / snaeime ou 151, 67 hreees / mios
300	11,938	1 810,64
310	12,331	1 870,24
350	13,908	2 109,43

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoaire	Salaire pour 35 heuers / sieanme ou 151, 67 heeurs / mios
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 « Arcocd sur la fmaootirn prnooeelsfnise tuot au lnog de la vie »)

Dans le cdare des cotntras de ponfoisirsienosaaln de l'accord de bhncare rialtef à la foamitrn psinlefsroelnoe tuot au lnog de la vie du 23 mai 2006, le ttuuer prveerca une pirme mslunleee de ttuorat égale à 1 / 29 du srlaiae connieotnnevl du cfeifocenit 290. Coefficient de référence 100 : 1 354, 72 ? puor 151, 67 heures par mois.

Rappel du Simc horaire en vuegiur au 1er jiavenr 2010 : 8, 86 ?
Au sraalie réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dnnot le mnoant est calculé sur le saalrie mnimum de l'emploi occupé par le salarié ppenlorilnreontemot au nmrboe d'heures eceffvetis de travail.

Accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le SMNB ; Le SBLC ; Le SDB,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FFASS CFE-CGC ; La CGT-FO pharmacie,

En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Lors de la cimmsosoin paiatrie de la cnvtineoon cicvteolle des loreaartobis d'analyses médicales extra-hospitaliers tnuée le 24 mras 2011, il a été décidé une aitmementoagn des salrieas de 1,6 % puor tuos les cincofetes au 1er avirl 2011.

Barème des sealrais miinma au 1er avril 2011

Base 35 hreues par smeanie ou 151,67 herues par mios

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horraie	Salaire mniiUM
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 haiorre	Salaire miunimm
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 inimirocaften

(En euros.)

Coefficient	Salaire hiorrae	Salaire miimunn
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 qcltuieain

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoarrie	Salaire mniiumm
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 iminifrer

(En euros.)

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

Si expérience auisqce de prélèvements des eftnans de minos de 5 ans, cincifoeet augmenté de 10 points.

Personnel thneqiuce

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horarie	Salaire miuumm
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire hairore	Salaire munimim
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 horraie	Salaire mmiuinm
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horraie	Salaire miminUM
-------------	-----------------	-----------------

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSAFS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; La CGT-FO pharmacie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 sept. 2011

Lors de la cioismomsn mxtie piritarae de la ctnevnnoin clvcotiele des lbiaeotraros d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une atmnitoequan des sraiales de 1,6 % puor tuos les cicefofintes au 1er airvl 2011.

Barème des siareals miinma au 1er airvl 2011

Base 35 hueers par smineae ou 151,57 hereus par mois

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoirrae	Salaire mniuumim
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 harrioie	Salaire mnmuiim
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

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 ? puor 151,67 hueers par mois.

Rappel du Simc hiorare en vegiuur au 1er jievanr 2011 : 9 ?, siot 1 365,03 ? puor 151,67 heures.

Au salriae réel s'ajoute la pimre d'ancienneté, dnnot le mnatnot est calculé sur le siaarle miiuumm de l'emploi occupé par le salarié pnoereeilortomlnt au nmrobe d'heures efvftciees de travail.

(En euros.)

Coefficient	Salaire hirraoe	Salaire mmiuum
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 qualicien

(En euros.)

Coefficient	Salaire hiraore	Salaire muinim
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 hoiarre	Salaire muimnim
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 hraroie	Salaire minmuim
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire hiarroe	Salaire minuim
-------------	-----------------	----------------

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 horraie	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 horraie	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 en date du 8 sept. 2011

Lors de la consultation mixte paritaire de la commission civile 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 horraie	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 horraie	Salaire minimum
210	9,303	1 410,99
220	9,620	1 459,07
230	9,935	1 506,84
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel informaticien

(En euros.)

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

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horraie	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 horraie	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 horraie	Salaire minimum
240	10,253	1 555,07

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horraie	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 horraie	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 hirraoe	Salaire mnuimim
400	16,032	2 431,57
500	20,053	3 041,44

Accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SMNB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	Le FSNS CDFT ; La CGT-FO pchaimare ; La FSS CTFC ; La FSFAS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

Lors de la cosimimosn mitxe piraiatre de la cnooievtn ciocletlve des liberatrooas d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une aamnetoigtun des srliaees de 4,35 % puor les cfieitofencs de 135 à 200 et de 3,5 % puor les cecetiifncs de 210 à 800 au 1er décembre 2013.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heuers par semaine ou 151,67 hueers par mois)
135	9,540	1 446,93
150	9,572	1 451,79
160	9,603	1 456,49
170	9,637	1 461,64
180	9,668	1 466,35
200	9,730	1 475,75

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heeurs par semaine ou 151,67 herues par mois)
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

Personnel informaticien

(En euros.)

600	24,086	3 653,12
800	32,123	4 872,10

Coefficient de référence 100 : 1 381,91 ? puor 151,67 hreeus par mois.

Rappel du Simc horaire en vieuugr au 1er jneivar 2011 : 9 ?, siot 1 365,03 ? puor 151,67 heures.

Au saralie réel s'ajoute la pmrie d'ancienneté, dnnot le mnnoatt est calculé sur le srialae mnium de l'emploi occupé par le salarié plneipeolnnoemott au nmobre d'heures ecteffvies de travail.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 herues par semaine ou 151,67 heuers par mois)
210	9,629	1 460,43
220	9,957	1 510,18
230	10,283	1 559,62
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

Personnel qualicien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 hreeus par semaine ou 151,67 hreeus par mois)
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 hruees par semaine ou 151,67 huerees par mois)
250	10,937	1 658,81
260	11,265	1 708,56
270	11,593	1 758,31

Si expérience aucqise de prélèvement des entanf de mions de 5 ans, cocnfiifeet augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heerus par semaine ou 151,67 heerus par mois)
240	10,612	1 609,52

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,612	1 609,52
250	10,937	1 658,81
270	11,593	1 758,31
280	11,920	1 807,91
290	12,245	1 857,20

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,604	1 911,65
310	13,018	1 974,44
350	14,685	2 227,27

Cadres

(En euros.)

Accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SLBC,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La CGT-FO parichmae ; La FSS CTFC ; La FSFAS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Lors de la commission mixte paritaire de la cotivonn clotvcielle des lrrortieaabs d'analyses médicales extrahospitaliers, il a été décidé une atuemoitngn des sirealas de 1 % de l'ensemble de la grille.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,635	1 461,34
150	9,668	1 466,35
160	9,699	1 471,05
170	9,733	1 476,20
180	9,765	1 481,06
200	9,827	1 490,46

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	16,593	2 516,66
500	20,755	3 147,91
600	24,929	3 780,98
800	33,247	5 042,57

Tutorat (art. 2.1.7 « Accrod ritalef à la fotoamrn poenslsenorflie tuot au lnog de la vie »)

Dans le cadre des ctarnts de psrnoaeaintolfiossn de l'accord de brhcane du 23 mai 2006 railtef à la fimoraotn psresnlfifenole tuot au lnog de la vie, le tuetr prvecera une pmrie munelslee de tuaotr égale à 1/29 du silaare cvononenitenl du cciifeenfot 290.

Un salarié diplômé du CQP « Référent qualité » pevrecra une pirme de 4 % du sralaie cneneioivonntl du coenfceiit 290, quel que sioit le cfneicoeit du salarié diplômé, sioit 74,29 ? puor un emploi à tpmes plein.

Rappel du Simc hroraie en vgueur au 1er jvainer 2013 : 9,43 ?, sioit 1 430,22 ? puor 151,67 heures.

Au sliraae réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dnnt le mnnaot est calculé sur le saailre mmuinim de l'emploi occupé par le salarié peporolltioenmennrt au nombre d'heures eectvieffs de travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2013

La pnachioe négociation sur les sareilas arua leiu le jdeui 19 jiuin 2014.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,725	1 474,99
220	10,057	1 525,35
230	10,389	1 575,70
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,725	1 474,99
220	10,057	1 525,35
230	10,389	1 575,70
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

Personnel qualicien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60

250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	11,046	1 675,35
260	11,378	1 725,70
270	11,709	1 775,90

Si expérience au moins de prélèvements des échantillons de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,718	1 625,60
250	11,046	1 675,35

Accord du 26 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SDB ; Le SBLC ; Le SNMB,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La CGT-FO prachimae ; La FSS CTFC ; La FASFS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2015

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % de l'ensemble de la grille.

Personnel d'entretien

(En euros.)

270	11,709	1 775,90
280	12,039	1 825,96
290	12,367	1 875,70

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,730	1 930,76
310	13,148	1 994,16
350	14,832	2 249,57

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	16,759	2 541,84
500	20,963	3 179,46
600	25,178	3 818,75
800	33,579	5 092,97

Tutorat (art. 2.1.7 « Aroccé sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des accords de peaufinement de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le présent prévoit une prime mensuelle de 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290. Un salarié diplômé du CQP « Référent qualité » percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé, soit 75,03 ? pour un emploi à temps plein. Rappel du Smc horaire en vigueur au 1er janvier 2014 : 9,53 €, soit 1 445,38 ? 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 pluriannuel au nombre d'heures effectives de travail.

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

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	9,988	1 515,00
220	10,158	1 540,60

230	10,493	1 591,46
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66

Personnel iirinocefmfn

(En euros.)

Coefficient	Salaire hoarrie	Salaire (35 hereus par smaniee ou 151,67 heerus par mois)
240	10,825	1 641,86

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire hrarioe	Salaire (35 herues par seiamne ou 151,67 hurees par mois)
210	9,988	1 515,00
220	10,158	1 540,60
230	10,493	1 591,46
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

Personnel qtaulicien

(En euros.)

Coefficient	Salaire hrarioe	Salaire (35 hurees par smeinae ou 151,67 heeurs par mois)
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire hraorie	Salaire (35 hreeus par snmeaie ou 151,67 herues par mois)
240	10,825	1 641,86
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66
280	12,159	1 844,21
290	12,491	1 894,46

Personnel irinemifr

(En euros.)

Coefficient	Salaire hraioe	Salaire (35 hreeus par snameie ou 151,67 herues par mois)
300	12,857	1 950,07
310	13,279	2 014,10
350	14,980	2 272,07

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire hroaie	Salaire (35 hreeus par snaieme ou 151,67 hereus par mois)
250	11,156	1 692,10
260	11,492	1 742,96
270	11,826	1 793,66

Personnel teciuqhqe
Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire hroarie	Salaire (35 hreeus par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	16,927	2 567,26
500	21,173	3 211,25
600	25,430	3 856,93
800	33,915	5 143,86

Tutorat

(art. 2.1.7 « Accord sur la famrtoion pefsrnislleole tuot au lnog de la vie »)

Si expérience acisuqe de prélèvements des eanntfs de mnios de 5 ans, cicenfeifot augmenté de 10 points.

Dans le cdare des ctonrtas de pofeirnsiasntiolosn de l'accord de bhcarne rtilaef à la ftomaroin pfsnooneiesllre tuot au lnog de la vie du 23 mai 2006, le tuetur prcveera une pmrie msneeulle de ttourat égale à 1/29 du srliaae contivennenol du cieefcofnit 290.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité pcererva une pimre msulenlee de 4 % du siarale cnoiennvoetnl du cnfcoieift 290, quel que sioit le ciefoenft du salarié diplômé : sioit 75,78 ? puor un emolpi à tmpes plein.

Rappel du Simc haoirre en vieuegr au 1er jnivear 2015 : 9,61 ? sioit 1 457,52 ? puor 151,67 heures.

Au sailrae réel s'ajoute la pmrie d'ancienneté, dnnt le mnontat est calculé sur le slraiae mumniim de l'emploi occupé par le salarié peoolnreeniotlnmpt au nrobme d'heures efvefcteis de travail.

Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017

Signataires	
Patrons signataires	SLBC SDB
Syndicats signataires	FSS CFTD FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des leriratoabos de boogile médicale extrahospitaliers, il a été décidé une anemagitoun des saeiarsl de 0,8 % de l'ensemble de la glrile à ptairr du 1er jllieut 2017.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,809	1 287,71
150	9,843	1 492,91
160	9,874	1 497,65
170	9,909	1 502,84
180	9,942	1 507,89
200	10,004	1 517,37

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	10,068	1 527,00
220	10,239	1 552,99
230	10,577	1 604,21
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00

Personnel informaticien

(En euros.)

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

290	12,591	1 909,67
-----	--------	----------

Personnel qualicien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00

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

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,912	1 654,96

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,960	1 965,62
310	13,385	2 030,14
350	15,100	2 290,19

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	17,062	2 587,86
500	21,342	3 237,00
600	25,633	3 887,82

Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Lors de la cossmomiin prtaaiire ptenmaere de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la ctivoionen cilcoletve des lieoatrorbas de bogilioe médicale extrahospitaliers, il a été décidé une aigtounamethn des srealais de 2,26 % de l'ensemble de la glrile au 1er février 2019.

Personnel d'entretien

(En euros.)

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

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par smniaee ou 151,67 heures par mois
210	10,30	1 561,51
220	10,47	1 588,09
230	10,82	1 640,47

800	34,186	5 185,04
-----	--------	----------

Tutorat
(art. 2.1.7 « Acorcd sur la foraomitm pnlonfsseerlie tuot au lnog de la vie »)

Dans le cadre des ctnaotrs de pssoienoiranotalfsin de l'accord de brnahce ralitef à la frmooatin ploieonsnelsfe tuot au lnog de la vie du 23 mai 2006, le tuetur pcrvreea une pmrie mlustenee de tarotut égale à 1/29 du salirae cvnoienntenol du cfifeoncit 290.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité percevra une pmrie mllunesee de 4 % du siaralae ceoeinntovnnl du cfncfioeiet 290, qeul que sioit le ceoeffecnit du salarié diplômé : sioit 76,39 ? puor un eomlpi à temps plein.

Rappel du Simc hiraroe en vuueigr au 1er jaiivner 2017 : 9,76 ? sioit 1 480,27 ? puor 151,67 heures.

Au saialre réel s'ajoute la pimre d'ancienneté, dnnt le mtannot est calculé sur le siarale miimumm de l'emploi occupé par le salarié popnntntirreloomeet au nbrome d'heures eictevffes de travail.

Un exlmaprieie oiaingrl srea également établi puor caquhe partie.

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

Personnel informaticien

(En euros.)

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

Personnel qualicien

(En euros.)

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

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86

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

Personnel technique
Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,16	1 692,36

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,16	1 692,36
250	11,50	1 744,12
270	12,19	1 848,86
280	12,53	1 900,92
290	12,88	1 952,83

Technicien A

(En euros.)

Accord du 2 juillet 2020 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2020

Signataires	
Patrons signataires	SDB,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

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

Personnel d'entretien

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
210	10,40 ?	1 577,13 ?
220	10,57 ?	1 603,97 ?
230	10,93 ?	1 656,87 ?
250	11,62 ?	1 761,56 ?
260	11,97 ?	1 814,62 ?

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
300	13,25	2 010,04
310	13,69	2 076,02
350	15,44	2 341,95

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
400	17,45	2 646,35
500	21,82	3 310,16
600	26,21	3 975,68
800	34,96	5 302,22

Tutorat

(art. 2.1.7 « Arrcod 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 créera une prime mensuelle de tutelage égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé : soit 78,11 ? pour un emploi à temps plein.

Les parents bénéficiaires n'ont pas prévu de salaires spécifiques pour les enfants de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salariés bénéficiaires ont accepté à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1er janvier 2019 : 10,03 ? soit 1 521,22 ? 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 bénéficiaire au nombre d'heures effectives de travail.

Un époux ou épouse bénéficie également d'un salaire de complément.

135	10,15 ?	1 539,42 ?
150	10,17 ?	1 541,92 ?
160	10,20 ?	1 546,82 ?
170	10,23 ?	1 552,17 ?
180	10,27 ?	1 557,39 ?
200	10,33 ?	1 567,18 ?

Personnel de secrétariat

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
210	10,40 ?	1 577,13 ?
220	10,57 ?	1 603,97 ?
230	10,93 ?	1 656,87 ?
250	11,62 ?	1 761,56 ?
260	11,97 ?	1 814,62 ?

270	12,31 ?	1 867,35 ?
-----	---------	------------

Personnel informaticien

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

Personnel qualitatif

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

Personnel infirmier

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
250	11,62 ?	1 761,56 ?
260	11,97 ?	1 814,62 ?
270	12,31 ?	1 867,35 ?

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

Personnel technique
Technicien C

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,27 ?	1 709,28 ?

Accord du 27 avril 2022 relatif aux

Technicien B

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,27 ?	1 709,28 ?
250	11,62 ?	1 761,56 ?
270	12,31 ?	1 867,35 ?
280	12,66 ?	1 919,93 ?
290	13,01 ?	1 972,36 ?

Technicien A

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
300	13,38 ?	2 030,14 ?
310	13,83 ?	2 096,78 ?
350	15,59 ?	2 365,37 ?

Cadres

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
400	17,62 ?	2 672,81 ?
500	22,04 ?	3 343,26 ?
600	26,47 ?	4 015,44 ?
800	35,31 ?	5 355,24 ?

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

Dans le cadre des accords de coopération de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur prévoit une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé : soit 78,89 ? pour un équivalent à temps plein.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité prévoit une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé : soit 78,89 ? pour un équivalent à temps plein.

Les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salariés minima cités ci-dessus ont vocation à s'appliquer dans tous les cas de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Rappel du Smc horaire en vigueur au 1er janvier 2020 : 10,15 ? soit 1 539,42 ? 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 pendant toute la durée de son contrat de travail.

Un exemple d'application sera également établi pour chaque partie.

salaires minima au 1er mai 2022

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB ; BIOMED,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Lors de la cosmissionnaire préliminaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, il a été décidé des aménagements des salaires bruts minimaux selon la grille ci-dessous au 1er mai 2022.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
135	10,85	1 645,64
150	10,87	1 648,88
160	10,90	1 653,74
170	10,94	1 658,61
180	10,98	1 665,09
200	11,04	1 674,82

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,12	1 686,17
220	11,30	1 713,73
230	11,39	1 727,34
250	12,11	1 836,39
260	12,47	1 891,70
270	12,83	1 945,43

Personnel informaticien

(En euros.)

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

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	11,74	1 781,07
250	12,11	1 836,39
260	12,47	1 891,70
270	12,83	1 945,43
280	13,19	2 000,74
290	13,56	2 056,06

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
250	12,11	1 836,39
260	12,47	1 891,70
270	12,83	1 945,43

Personnel technique Technicien C

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	11,74	1 781,07

Technicien B

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	11,74	1 781,07
250	12,11	1 836,39
270	12,83	1 945,43
280	13,19	2 000,74
290	13,56	2 056,06

Technicien A

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
300	13,94	2 114,53
310	14,41	2 185,65

350	16,24	2 463,79
-----	-------	----------

800	36,72	5 569,56
-----	-------	----------

Cadres

(En euros.)

Les ptaires sgtaenriias replnealpt que le Simc hroaire burt est porté à 10,85 ? à copmetr du 1er mai 2022, aqeuel coporsenrd une vlauer butre mellsunee de 1 645,58 ? puor un tpmes mnseul de tivraal de 151,67 hueers (35 hueers hebdomadaires) et s'engageant à ovuirr de neloeluvns négociations sllaairaes lros d'un procaihn caehmgnnet du Smic.

Les prteias sgearianits n'ont pas prévu de stiiopotulnas spécifiques puor les epneisrtres de moins de 50 salariés, dnas la msreue ou les sllaeers mimnia coevinlennnots ont vcaoiotn à s'appliquer dnas ttoues les eretiersnps de la barnhce snas aucnue ciotdnoin d'effectifs.

Les peartis sengairits du présent acocrd cionenvennt qu'il en srea demandé l'extension.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire puor 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
400	18,32	2 779,26
500	22,92	3 476,44
600	27,53	4 175,20

Accord du 14 décembre 2022 relatif aux salaires minima applicables impérativement au 1er janvier 2023

Article - Personnel de secrétariat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; BIOMED,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Coefficients	Salaire horaire	Salaire puor 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,51	1 745,72
220	11,62	1 762,41
230	11,71	1 776,06
250	12,45	1 888,29
260	12,82	1 944,41
270	13,19	2 000,53

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Lors de la coiissmmon praiatire pennmetare de négociation et d'interprétation ? CNPPI de la ctnoevionn ciloctvlee des labaeoirrts de bilgooie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé des aitanetmonugs des saialers butrs miinma sloen la glirle ci-dessous alpilpabce impérativement à l'ensemble des emeupolys des letarabroois de blioioe médicale extra-hospitaliers à priatr du 1er jiveanr 2023.

Les ptrrieaaens scauiaox relpaelpnt l'objectif d'égalité peinrloesnsofle ptammetret de srimpuper les écarts de rémunération entre les femems et les hommes.

Article - Personnel informaticien

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

(En euros.)

Article - Personnel d'entretien

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

(En euros.)

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

Coefficients	Salaire horaire	Salaire puor 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
210	11,51	1 745,72
220	11,62	1 762,41
230	11,71	1 776,06
240	12,07	1 830,66
250	12,45	1 888,29
260	12,82	1 944,41
270	13,19	2 000,53
280	13,56	2 056,65
290	13,94	2 114,28

Article - Personnel qualiticien

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,07	1 830,66
250	12,45	1 888,29
260	12,82	1 944,41
270	13,19	2 000,53
280	13,56	2 056,65
290	13,94	2 114,28

Article - Personnel infirmier

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
250	12,45	1 888,29
260	12,82	1 944,41
270	13,19	2 000,53

Si expérience au moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Article - Personnel technique

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Technicien C

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,07	1 830,66

Technicien B

(En euros.)

Accord du 11 janvier 2024 relatif aux salaires minima applicables impérativement au 1er janvier 2024

Signataires	
Patrons signataires	SNMB ; SLBC ; SDB ; BIOMED,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Préambule

Lors de la csiismoomn ptaariire pmnreeante de négociation et d'interprétation ? CPPNI de la ctnvoenoin cvtceloile des laoiebrotras de bgooliie médicale extrahospitaliers, il a été décidé des amoateigtuns des siaerals butrs mniiia sloen la gllrie ci-dessous alipbaclpe impérativement à l'ensemble des eloepuyrms

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,07	1 830,66
250	12,45	1 888,29
270	13,19	2 000,53
280	13,56	2 056,65
290	13,94	2 114,28

Technicien A

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois
300	14,09	2 137,03
310	14,56	2 208,32
350	16,41	2 488,90

Article - Cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

(En euros.)

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

Les pearits segraiiatns n'ont pas prévu de sptailouns spécifiques pour les epriteensrs de mnios de 50 salariés, dnas la mesrue où les saearlis minima cenvenilnontoes ont voocitn à s'appliquer dnas teuots les eernsiperts de la bcrnhae snas acunue cintoidn d'effectifs.

Les peaitrs saagitreins du présent accrd cenonnevint qu'il en srea demandé l'extension.

des lritroaaeobs de booilige médicale eoprairstealthxis à pratir du 1er jjeanvr 2024.(1)

Les priates saratigenis n'ont pas prévu de suaitpoilnts spécifiques pour les eerirpentss de monis de 50 salariés, dnas la mursee ou les seraials mmiina cevonnoietnls ont vocitoan à s'appliquer dnas touets les eripstrenes de la bachrne snas aunuce cdtoioinn d'effectifs.

Les penarariets suicoax rpenllapet l'objectif d'égalité pnloerilnfseoe enrte les femems et les hemmos et luers olonibtgais de définir et parmngromer des msreues petmtenart de srupipemr les écarts de rémunération femmes-hommes. Dnas le cadre d'une ftuure négociation sur les classifications, il srea psibolse et intéressant d'introduire d'autres critères cmme cluei de traaivl équivalent qui airaut pour efet de gmeomr les disparités constatées en pteanrmt de tarelvilar sur des nniouts qualitatives, non sexuées, teells que les pré rieuqs ou les cassoneinnacs nécessaires pour excerer un emploi.

Les ituadnercis qui pnuorrt être retenus à l'issue de tles tavaurs sonret snas auun duote une adie précieuse pour les peneitraars siaucox aifn d'évaluer les écarts de rémunération entre les hmomes et les fmeems et de pndrree des mueress petmeantrt de les supprimer.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficients	Salaire horraie en euros	Salaire puor 35 heures/ semaine ou 151,67 heures/ mois
135	11,65	1 767,20
150	11,67	1 769,97
160	11,70	1 774,66
170	11,72	1 777,78
180	11,74	1 780,91
200	11,81	1 791,84

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficients	Salaire harioe en euros	Salaire puor 35 heures/ semaine ou 151,67 heures/ mois
210	11,86	1 798,09
220	11,97	1 815,28
230	12,06	1 829,34
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

Personnel informaticien

(En euros.)

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

Personnel qualiticien

(En euros.)

Coefficients	Salaire hroiare en euros	Salaire en eorus puor 35 heures/ semaine ou 151,67 heures/ mois
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficients	Salaire hoirrae en euros	Salaire en eruos puor 35 heures/ semaine ou 151,67 heures/ mois
250	12,82	1 944,94
260	13,20	2 002,74
270	13,59	2 060,54

Si expérience aqciuse de prélèvement des enanfts de moins de 5 ans, ceifinefcot augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficients	Salaire hoairre en euros	Salaire en eorus puor 35 heures/ semaine ou 151,67 heures/ mois
240	12,43	1 885,58

Technicien B

(En euros.)

Coefficients	Salaire hrrioae en euros	Salaire en eorus puor 35 heures/ semaine ou 151,67 heures/ mois
240	12,43	1 885,58
250	12,82	1 944,94
270	13,59	2 060,54
280	13,97	2 118,34
290	14,36	2 177,71

Technicien A

(En euros.)

Coefficients	Salaire hrraioe en euros	Salaire en eorus puor 35 heures/ semaine ou 151,67 heures/ mois
300	14,51	2 201,14
310	15,00	2 274,56
350	16,90	2 563,57

Cadres

(En euros.)

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

Au slaiare réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dnnt le mnntoat est calculé sur le silraae mnumiim de l'emploi occupé par le salarié pprllnneminoeroett au nrmobe d'heures eieveftcfs de travail.

Les paerits seiinaratgs du présent acorcd cionenenvnt qu'il en srea demandé l'extension par le secrétariat de la cotvnnioen collective.

(1) Le piremmer alinéa du préambule est étendu suos réserve du respect des dptoiinissos de l'article L. 2261-15 du cdoe du taivarl asini que de l'arrêt de la Cuor de caaosistrn (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lqeuel prévoit que la ciontoenvn ou l'accord ne s'applique aux eolmeuyrps non adhérents à une des

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 20 novembre 1978

En vigueur en date du 6 janv. 1979

Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion de ceux qui, à la date d'application du présent arrêté, sont liés par la convention collective nationale du personnel des messagers maritimes du 2 février 1954 modifiée, les dispositions de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (trois annexes), à l'exclusion :

- de la parhse : " dans les entreprises où le comité d'entreprise refuse d'assumer la gestion d'une partie des œuvres sociales, un accord praitlicer drvea inreteinr pour fixer la composition à verser au comité " figurait au premier alinéa de l'article 6 ;

- de l'article 25 ;

- de l'article 26 ;

- de l'annexe I.

Le cinquième paragraphe de l'article 9 de la convention est

ARRÊTE du 8 février 1979

En vigueur en date du 6 mars 1979

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRÊTE du 7 octobre 1981

En vigueur en date du 14 oct. 1981

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRÊTE du 6 septembre 1983

En vigueur en date du 24 sept. 1983

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

ARRÊTE du 24 février 1984

En vigueur en date du 6 mars 1984

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les

ARRÊTE du 26 octobre 1984

En vigueur en date du 8 nov. 1984

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les

étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail.

L'article 17 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-18 du code du travail.

L'article 18 de la convention est 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).

L'article 20 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des effets et incidents de cette convention collective (et de ses annexes) est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'acte convoquant le comité (et ses annexes) dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

coivent les dispositions des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 16 mai 1978 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

coivent les dispositions des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 6 juillet 1981 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant n° 1 du 1er décembre 1982 à la convention collective nationale susvisée ;

L'accord de travail du 14 janvier 1983 (un barème annexé) conclut dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

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 n° 2 du 4 octobre 1983 à la convention collective nationale susvisée.

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 n° 4 du 1er mars 1984 à la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTE du 2 mai 1985

En vigueur en date du 14 mai 1985

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eurpoelmys et tuos les salariés cmroips dnas le cahmp d'application de la coinvonetn

ARRÊTE du 10 septembre 1986

En vigueur en date du 23 sept. 1986

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eueylmpors et tuos les salariés crmpois dnas le champ d'application de la cotoenvnin cteolvlce niaaltone des lreiooabtars d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dpnstioios de :

ARRÊTE du 29 décembre 1986

En vigueur en date du 13 janv. 1987

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eoelrupmys et tuos les salariés crpmois dnas le chmap d'application de la cooenitvnn

ARRÊTE du 8 juillet 1987

En vigueur en date du 22 juil. 1987

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les elmpoeruyts et tuos les salariés cimpors dnas le cmahp d'application de la cvoieontnn covllitece noitnaale des ltoeroiaarbs d'analyses médicales extra-

ARRÊTE du 21 décembre 1987

En vigueur en date du 31 déc. 1987

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les epolruyems et tuos les salariés croipms dnas le camhp d'application de la citonnoevn ccleiotlve niaaolnte des lribartaooes d'analyses médicales extra-

ARRÊTE du 27 avril 1988

En vigueur en date du 7 mai 1988

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eoeumlyrps et tuos les salariés cmpiors dnas le champ d'application de la coteivonn

ARRÊTE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 11 oct. 1988

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eoeulmprys et tuos les salariés cirpmos dnas le camhp d'application de la ctvnnoeoin cticvleole nnoitalae des lororaaitbas d'analyses médicales extra-

ARRÊTE du 4 novembre 1988

En vigueur en date du 22 nov. 1988

Snot reduens obligatoires, puor tuos les ereuplmoys et tuos les

ARRÊTE du 9 mars 1989

En vigueur en date du 23 mars 1989

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eerpuyomls et tuos les salariés cmrpios dnas le cmhap d'application de la cievtonnon clioelctve nnaillotae des leatarroobis d'analyses médicales extra-

cteticovle nlintaoae des lraoaeobrits d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dpssotiinos de l'accord du 1er février 1985 cclnou dnas le crdae de la ctvneioion clloitceve nianlaote susvisée, suos réserve des dsistnopoiss réglementaires parontt foixaitn du slraiae mmnuim de croissance.

- l'accord de sirelaas du 15 mai 1986 cclonu dnas le cdrae de la cotonvienn ciltelvoce nianoatle susvisée, suos réserve de l'application des dtpisiosnios réglementaires proantt ftiaxoin du silarae mnuimim de csrnsocae ;

- l'accord du 15 mai 1986 (frais de déplacement des délégués syndicaux) cnclou dnas le cadre de la cioevtnnn colvilctee naotnaile susvisée.

ctlvicleoe ninaoltae des lteboarioars d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dtiiossions de l'accord de sliaears du 24 setpebrme 1986 (un barème annexé) cclonu dnas le cadre de la coevotnnin cvllecotie notnialae susvisée.

hospitaliers du 3 février 1978, les dpoiiinstss de l'accord de sealrias du 5 mras 1987 (un barème annexé) cclonu dnas le crade de la cnioveotnn clvoicelte naioantle susvisée, suos réserve des dipistisonos réglementaires parotnt fiixotan du slariae muiimnm de croissance.

hospitaliers du 3 février 1978, les dioiptissons de l'accord de srleaais du 18 sbretmpee 1987 (un barème annexé) clconu dnas le card de la ctiooennvn clleciove naaolnite susvisée, suos réserve des dposintiosis réglementaires prnaott ftiaxoin du salarie miiumnm de croissance.

coicetlvle nlatinoae des liaberotoas d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dotpiiosniss de l'accord de sriaelas du 22 jveianr 1988 (un barème annexé) conlcu dnas le cadre de la conitonven cclovtelie ntaionale susvisée.

hospitaliers du 3 février 1978, les disniiposots de :

- l'accord du 5 mai 1988 mdfoinat l'avenant n°4 à la ctnoeiovnn ceovliclce susvisée;

- l'accord de sairleas du 22 jiun 1988 (un barème annexé) cclonu dnas la card de la coonviten coilvectle susvisée.

salariés corpms dnas le cahmp d'application de la ctiooennvn ccvtolleie nontlaaie des leiorabrats d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dnstsooiipis de l'avenant n°5 du 22 jiun 1988 à la coetnnovin cclivlctee susvisée.

hospitaliers du 3 février 1978, les dtipssinoios de l'accord du 3 nrboeme 1988 colncu dnas le cadre de la coneontvin cetllvicoe susvisée, suos réserve de l'application des donioissitps réglementaires pnraott fiaoitxn du sraaile mmiiunm de croissance.

ARRÊTE du 21 avril 1989

En vigueur en date du 3 mai 1989

Snot rneeds obligatoires, puor tuos les elpmouryes et tuos les salariés cmroips dnas le cmhap d'application de la coevnnotin covleitle ntloniaae des liortaorbeas d'analyses médicales extra-

ARRÊTE du 10 janvier 1990

En vigueur en date du 24 janv. 1990

Snot reudens obligatoires, puor tuos les ermypelous et tuos les salariés cipomrs dnas le camhp d'application de la cinootvenn

ARRÊTE du 9 février 1990

En vigueur en date du 21 févr. 1990

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eomypurels et tuos les salariés ciproms dnas le champ d'application de la cenintoovn cltiveloe ntianoale des ltiaoabrores d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dsitsopnois de :

l'accord du 22 juin 1989 miafondit l'article 9 (Durée du travail) de

ARRÊTE du 16 août 1990

En vigueur en date du 29 août 1990

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eulprmoeyes et tuos les salariés compris dnas le champ d'application de la cioovtnenn ccevlolite nniaatloe des lbaatreroois d'analyses médicales extra-

ARRÊTE du 14 août 1990

En vigueur en date du 23 août 1990

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eomueyrpls et tuos les salariés coripms dnas le cmhap d'application de la centonivon

ARRETE du 18 février 1991

En vigueur en date du 1 mars 1991

Snot reundes obligatoires, puor tuos les euyepromls et tuos les salariés comrips dnas le cahmp d'application de la ceonionvtn ciotlclve naoiatlne des labroeiartos d'analyses médicales extra-

ARRETE du 24 juin 1991

En vigueur en date du 29 juin 1991

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elmopruays et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la cioeontvnn

ARRETE du 11 février 1992

En vigueur en date du 23 févr. 1992

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eompuleyrs et tuos les salariés cmroips dnas le chmap d'application de la ctnovonien ccellvtoie nnaotalie des lierooartbas d'analyses médicales extra-

ARRETE du 1 juin 1992

En vigueur en date du 13 juin 1992

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eymluerops et tuos les salariés copimrs dnas le champ d'application de la ceinovtnon

hospitaliers du 3 février 1978, les dpsotnoiiiss de l'accord de saaleirs du 19 jaevinr 1989 cnclou dnas le crade de la cinotnovn ciloevltte susvisée, suos réserve de l'application des ditsniiospos réglementaires potnrat fioitaxn du slraaie mmuinim de croissance.

clcvleoite nntlaaioe des leioabtraros d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les ditpsoions de l'accord de saearils du 22 jiun 1989 cnclou dnas le cdrae de la cenotovnin colevtlice susvisée.

la cnoeovnitn cloecvtilte susvisée ;

Le pniot b) : "repos cuaesonepmtr à 50 p.100" du troisième ppaahgrare de l'accord est étendu suos réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du cdoe du taairvl tel qu'il a été modifié par l'article 1er de la loi n°90-9 du 2 jveianr 1990.

l'accord de siraales du 22 jiun 1989 mioidfnat l'article 15 (Bulletin de paie) de la cnenovtion cctvolliee susvisée.

hospitaliers du 3 février 1978, les dniitosispos de l'accord du 20 arivl 1990 cnolcu dnas le cdare de la cnonvoeitn ctllioivcee susvisée, suos réserve de l'application des dipisinosots réglementaires pnoratt ftoixain du slaarie mmuniim de croissance.

clioteclve nalontaie des lraartoebos d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dtiinpiososs de l'accord du 22 jiun 1989 partont création d'une anexne I Prévoyance à la ceivtnonon cveoclitle susvisée.

hospitaliers du 3 février 1978, les dsspionotiis de l'accord du 13-septembre 1990 cloncu dnas le cadre de la ceinvnootn clelcivtoe susvisée, suos réserve de l'application des dniispostos réglementaires partont ftxoiaïn du srliaae mmniuim de croissance.

clovlcetie natailone des ltroaibaeors d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dsioitonipss de l'accord Searials du 15 jvaneir 1991 cocnlu dnas le cdare de la cntoionven cicelvtote susvisée.

hospitaliers du 3 février 1978, les dsspintiiios de :

- l'accord Csofatilaisincs du 3 ocorbte 1991 ccnolu dnas le cardre de la cvtnoionen covtclleie susvisée.

- l'accord Sarielas du 3 otrcboe 1991 conclou dnas le cardre de la ceioovtnnn ciocltleve susvisée.

cvliltceoe ntonaalie des larbreoiatos d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dtsonpiisois de l'accord du 6 février 1992 (salaires) cocnlu dnas le cadre de la conioetvnn cillectvoe susvisée.

ARRETE du 6 juillet 1992

En vigueur en date du 17 juil. 1992

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eoelpyurms et tuos les salariés cirmpo dnas le cahmp d'application de la cneootinvn

ARRETE du 6 octobre 1992

En vigueur en date du 16 oct. 1992

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eopmyelrus et tuos les salariés coirpms dnas le champ d'application de la cvoeniontn ccivlletoe noitalnae des laritabreos d'analyses médicales extra-

ARRETE du 22 juin 1993

En vigueur en date du 1 juil. 1993

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eruopylmes et tuos les salariés cpormis dnas le cmhap d'application de la ceovitonn

ARRETE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 27 oct. 1993

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eyomrpeuls et tuos les salariés coimprs dnas le cahmp d'application de la ctnevonion cetlvicoe nanaotlie des ltaaoorirebs d'analyses médicales extra-

ARRETE du 4 février 1994

En vigueur en date du 15 févr. 1994

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eoremlypus et tuos les salariés coprim dnas le camhp d'application de la cntieovnon ceclvtiole ninoltaae des laerbaorotis d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la cvnooinetn au département de la Martinique), les diopnsiosts de :

ARRETE du 25 mai 1994

En vigueur en date du 4 juin 1994

Art. 1er.

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eormpeuyls et tuos les salariés cormpis dnas le cmhap d'application de la cnootnvien cltceilove noitlnaae des lraotiaboers d'analyses médicales etrlhexaiposarts du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la ctenonvion au département de la Martinique), les doptiosiisns de :

l'accord du 7 décembre 1993 ptranot mtciiaofdoïn de l'article 7 cnclou dnas le carde de la ceotinvnon cvleocilte susvisée ;

l'accord du 7 décembre 1993 pornatt maiiidctofon de l'article 4 cloncu dnas le cdrae de la cennitvoon cleoviltce susvisée.

ARRETE du 14 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eopruleyms et tuos les salariés crmopis dnas le champ d'application de la cotnnieovn

cvtieollce nonlatae des looabarertis d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord susvisé (application de la ceootvnnin au département de la Martinique) du 6 février 1992 les diooiipnssts diudt accord.

hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord susvisé (application de la cotinvenon au département de la Martinique) du 6 février 1992 les dnsopiitsis de l'accord saraeils du 14 mai 1992 clocnu dnas le carde de la cootnvinen colvlitece susvisée, suos rservee de l'application des dnsiopiitss réglementaires ptanrot foixtian du silraae mniiumm de croissance.

cievotltle nonalatie des larebtorias d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la ctinonoevn au département de la Martinique), les diotisposins de l'accord Sraelais du 11 février 1993 colcnu dnas le cadre de la ctvneioon ctoclivlee susvisée.

hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la ctenionvon au département de la Martinique), les dpisiitoosns de l'accord Cfctialasion du 11 février 1993 clcnou dnas le crade de la cinvootenn cliveclote susvisée.

- l'avenant Rirtatee complémentaire du ponreensl non crdae du 1er jlieult 1993 à la cenioovntn ciotvclele susvisée;

- l'avenant Crade du 1er julliet 1993 à la coveoinntn ccleoitvle susvisée, suos réserve, au peimerr alinéa du pinot a du pahpararge 2 de l'article 6, de l'application des dsoiintspos de l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord ntainaol pienrososfnesl du 8 décembre 1961 rtlieaf à la rertaie complémentaire.

Art. 2.

L'extension des efetfs et sioinncas des adccros susvisés est faite à detar de la pbutciilaon du présent arrêté puor la durée rtenseat à cruir et aux cnoidtnois prévues par la ceonivotnn clvcoteile précitée.

Art. 3.

Le deecutirr des rliantoes du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oiiecfl de la République française.

Nota. Le txete des arcdocs susvisés a été publié au Betiulln oeficifl du ministère, fsucialce Cnoeintovns clitceveleos n° 94-07 en dtae du 25 mai 1994, doiibspnle à la Dcoieitrn des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 36 F.

citolvecle natnialoe des latoirboears d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la cneotovinn au département de la Martinique), les doissnoitips de l'accord du 27 jenavir 1994 rtaief aux sailreas clcnou dnas le crade de la ciontevnnon ciltovecle susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

ARRETE du 10 octobre 1994

En vigueur en date du 23 oct. 1994

Art. 1er.

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales émise le 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord du 14 juin 1994 portant sur diverses mesures pour l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de la sous-partie 1 de la partie B du paragraphe II de l'annexe VII ;

- des termes " sauf dérogation éventuelle au moment de la mise à l'emploi à temps plein en emploi à mi-temps " figurant à la première phrase de l'alinéa 3 du préambule de l'annexe VIII.

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

ARRETE du 31 janvier 1995

En vigueur en date du 10 févr. 1995

Art. 1er. - Sont rendus obligatoires, pour tous les employés 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, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord du 14 novembre 1994 (bourse d'information sur l'emploi), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. - L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est

ARRETE du 5 avril 1995

En vigueur en date du 15 avr. 1995

Art. 1er. -

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés 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, tel que modifié par l'accord du 6

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotonvins collectifs n° 94-12 en date du 11 juin 1994, déposés à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

travail.

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.

Art. 2.

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3.

Le directeur des relations 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 Cotonvins collectifs n° 94-32 en date du 15 septembre 1994, déposés à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations 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 Cotonvins collectifs n° 94-47 en date du 6 janvier 1995, déposés à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord Selarais du 10 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3. -

Le directeur des ressources du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 9 octobre 1995

En vigueur en date du 20 oct. 1995

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord de travail du 18 mai 1995, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 17 avril 1996

En vigueur en date du 2 mai 1996

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés 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, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de :

- l'accord n° 2 du 12 septembre 1995 relatif à la classification des non-cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord n° 3 du 13 novembre 1995 relatif à la classification des cadres conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

ARRETE du 10 mai 1996

En vigueur en date du 23 mai 1996

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés 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, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la convention au département de la Martinique), les dispositions de l'accord de travail du 25 janvier 1996 (1 barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Veinnetnos collectifs n° 95-7 en date du 25 mars 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources 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 Veinnetnos collectifs n° 95-27 en date du 31 août 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

- l'accord Durée du travail du 12 septembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du 3° (Repos compensateur).

Article 2

L'extension des effets et conditions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledits accords.

Article 3

Le directeur des ressources du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Veinnetnos collectifs n° 96-04 en date du 7 mars 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 9 décembre 1996

En vigueur en date du 19 déc. 1996

Arcltie 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les emrepoylus et tuos les salariés cpomris dnas le cahmp d'application de la cootienvnn cctleviole nionaltae des lbaiorroeats d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (Application de la cootnivenn au département de la Martinique), les dnopsiisoits de l'accord du 20 semertpbe 1996 (Prévoyance des salariés non cadres) clconu dnas le cdare de la ceoivntnn cevtllocie naoanlite susvisée.

Actlire 2

ARRETE du 11 décembre 1996

En vigueur en date du 24 déc. 1996

Acirlte 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les emeyoplurs et tuos les salariés cioprms dnas le chmap d'application de la cnvnitooen cltovcelie nointalae du 3 février 1978 des laoeotbrirs d'analyses médicales extra-hospitaliers, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (Application de la conotienvn au département de la Martinique), les dpoinsioits de l'accord du 11 jiun 1996 (annexe X) rietalf à la csoestain anticipée d'activité, cnolcu dnas le cadre de la cntoovinen ciolclvtee naointlae susvisée.

Ailctre 2

ARRETE du 12 mai 1997

En vigueur en date du 23 mai 1997

Aitlcre 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eproymuels et tuos les salariés crpomis dnas le cmahp d'application de la covoentnin clolcvteie ntlnaaioe des lartoeariobs d'analyses médicales eopsaxlrairthties du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la cnoietovnn au département de la Martinique), les diopsiionsts de l'accord Saaierls du 4 février 1997 (un barème annexé) clconu dnas le cadre de la cnototievn ctovcielle susvisée.

Aitlrce 2

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 8 juil. 1997

Airctle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les ereuplymos et tuos les salariés cmipors dnas le cahmp d'application de la cvoneniotn cetovlclie naioatnle des laarortbieos d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 6 février 1992 (application de la ctoenvoin au département de la Martinique), les dosonitiipss de :

L'extension des etfefs et snanicos de l'accord susvisé est fiatae à daetr de la pclaotiubin du présent arrêté puor la durée ranestt à cruior et aux cdioitons prévues par ledit accord.

Atirlce 3

Le dtrceieur des retalnios du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oieciifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Builteln offeciil du ministère, fcasuilce Cvnoonients ctelvcielos n° 96-41 en dtae du 15 novembre 1996, dopiibnsle à la Drtoicein des Junouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 43 F.

L'extension des etfefs et stanincos de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la paibluction du présent arrêté puor la durée rastent à cruior et aux cnotidinos prévues par ledit accord.

Acrlltie 3

Le dteeucirr des riotlenas du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oeciifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bleutlin officiel du ministère, fsauiclce Cntinovnoes cvlittelocs n° 96-43 en dtae du 29 nbevmoe 1996, dlobniipse à la Dreiiicotn des Jurounax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 43 F.

L'extension des etfefs et snocatnis de l'accord susvisé est fitae à detar de la paicbltuion du présent arrêté puor la durée retsant à cruior et aux cnoioindts prévues par ledit accord.

Arltcié 3

Le ditreucer des roaetlnis du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol oceiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buitelln oiffeciil du ministère, fuclaicse Cvotninones cceteillvos n° 97-13 en dtae du 7 mai 1997, dlopnbisie à la Dicoetrin des Jruonaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex, au pirc de 44 F.

- l'accord du 19 décembre 1996 ritleaf à la prévoyance des cedras clncou dnas le crdae de la cetiovnnon cvlllieocte natlnoaie susvisée ;

- l'accord du 19 décembre 1996 rateilf à la prévoyance des non-cadres clconu dnas le cdrae de la cevnointon clveoctlie lnnaoatie susvisée ;

- l'accord du 4 février 1997 raitlef au régime de prévoyance clconu dnas le crdae de la cvtionoenn cevlcliote niantaole susvisée ;

- l'accord du 4 février 1997 relatif aux indemnités des délégués syndicaux en ce qui concerne le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

ARRETE du 15 décembre 1997

En vigueur en date du 24 déc. 1997

Article 1er

Sont révisés 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, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions du accord conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 juin 1998

En vigueur en date du 23 juin 1998

Article 1er

Sont révisés 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, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 3 mars 1998 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires partielles de l'application des dispositions réglementaires de croissance.

ARRETE du 21 octobre 1999

En vigueur en date du 4 nov. 1999

Article 1er

Sont révisés 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, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 17 mars 1999 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Article 3

L'extension des effets du travail est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Contenus collectifs n° 97-13 en date du 7 mai 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

L'extension des effets du travail est chargée 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 Contenus collectifs n° 97-41 en date du 28 novembre 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

L'extension des effets du travail est chargée 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 Contenus collectifs n° 98-18 en date du 5 juin 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

L'extension des relations du travail est chargée 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 Contenus collectifs n° 99-37 en date du 15 octobre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 20 mars 2000

En vigueur en date du 30 mars 2000

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitalières du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail complété par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2000, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

Au chapitre Ier :

- de la phrase : " il n'est pas interdit d'employer avec une autorisation du travail sur six jours " figurant en outre au point 4.2. Calcul de la durée annuelle de travail de l'article 4 (Aménagement et réduction du temps de travail) ;

Au chapitre III :

- des termes : " d'au moins un cinquième " figurant au premier alinéa du point 3.1. Définition-durée de l'article 3 (Temps partiel) ;

- du deuxième du point 3.1. Définition-durée de l'article 3 (Temps partiel) ;

- du deuxième alinéa du point 3.4.2. Rémunération de l'article 3 (Temps partiel) ;

- des termes " heures complémentaires comprises " figurant au point 3.4.3. Rattachement de l'article 3 (Temps partiel).

Le point 4.2. Calcul de la durée annuelle de travail de l'article 4 (Aménagement et réduction du temps de travail) du chapitre Ier est 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.

Le point 4.4.2. Répartition des jours de repos de l'article 4.4. (Réduction du temps de travail) sous réserve de jours de repos du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9.II de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le point 4.4.3. Heures supplémentaires de l'article 4.4 (Réduction du temps de travail) sous réserve de jours de repos du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 du code du travail.

Le cinquième alinéa du point 4.5.1. Voté par l'heure de l'article 4.5 (Aménagement du temps de travail sur l'année) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L.

212-8 du code du travail.

Le premier tiers du point 5.4. Anticipation du compte de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le point 5.5. Congés imputés de l'article 5 (Compte épargne temps) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail.

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

L'article 1er (Mise en œuvre) du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième alinéa du point 5.3. Durée des semaines de l'article 5 (Incidence de la réduction du temps de travail sur l'emploi) du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point 1.1.3.3. Durée de l'article 1er (Durée du travail) du chapitre III est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-14 et L. 220-2 du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du point 1.3.3. Heures supplémentaires de l'article 1.3 (Heures supplémentaires) du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le point 3.4.3. Rattachement de l'article 3 (Temps partiel) du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé complété par un avenant est faite à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des articles susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Votations collectives n° 99/40 en date du 6 novembre 1999 (pour l'accord du 11 octobre 1999) et n° 2000-05 en date du 3 mars 2000 (pour l'avenant du 13 janvier 2000), destinés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux prix respectifs de 45,50 F (6,94 Euro) et 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 13 novembre 2000

En vigueur en date du 23 nov. 2000

Aitrlce 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les emeopylrus et tuos les salariés cmpiors dnas le chmap d'application de la citevonnon cileotvlce niaanltoe des looiaebtrars d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dnoipoisstis de l'accord du 22 jiu 2000 ratleif aux seirlaas cnclou dnas le crade de la cieontnovn ciclevolte susvisée.

Altirce 2

L'extension des effets et soninctas de l'accord susvisé complété

ARRETE du 19 décembre 2000

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2000

Acrtlie 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eorueyplms et tuos les salariés cormips dnas le cahmp d'application de la ctnvoieonn ceovlictle nialatone des larebootirs d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dnisotiospis de l'accord du 22 jiu 2000 rlatief aux cfastncailsiios cocnlu dnas le cadre de la cnoionvten cililoctvee susvisée.

Altirce 2

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2001

Aritcle 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eryepomuls et tuos les salariés crimops dnas le chmap d'application de la cvooetinnn civocettle natlaione des lrtioaeobras d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dinspsoiots de l'accord du 27 sepebrtme 2000 ralietyf aux ctasfiolicisnas cloncu dnas le cadre de la conetvionn susvisée.

Atlirce 2

ARRETE du 22 octobre 2001

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2001

Atrlice 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les emrpeulyos et tuos les salariés cpmiors dnas le cahmp d'application de la cvoniteonn cvtlotlceie noitlnaae des liooearratts d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, tel que modifié par l'accord du 19 décembre 1996, les dosopinistis de l'accord du 7 jiu 2001

par un aavnnet est fatie à detar de la pocaliitubn du présent arrêté puor la durée rseantt à ciorur et aux cndiotonis prévues par ldiet accord.

Altcire 3

Le deciutrer des rtaeiolns du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oificefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butlilen officieil du ministère, fulcscaie Cveoitnnons clteveclios n° 2000/38 en dtae du 19 ocrobte 2000, dpobisnlie à la Dictioern des Juruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et scaitnnos de l'accord susvisé est fatie à daetr de la pciuitlaobn du présent arrêté puor la durée rnteast à crouir et aux cdtonioins prévues par leidt accord.

Airtlce 3

Le dieeructr des realotins du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ociiffel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btleuiln ociiffel du ministère, fcculsaie Cntevoonnis cilecoeltvs n° 2000/40 en dtae du 19 otborce 2000, dilnbsiope à la Dicitiron des Jurnuoaax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaras Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efetfs et saoictnns de l'accord susvisé est fiatae à daetr de la picutiaobln du présent arrêté puor la durée reatnst à cuiorr et aux cointiodns prévues par leidt accord.

Atirlce 3

Le dtuerceir des rlaonites du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ofiifecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bleituln oeciiffel du ministère, fcsilcaue Cnetvionons clcotviees n° 2001/01 en dtae du 7 février 2001, dinilbopse à la Dceitron des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

(salaires minima) cocnlu dnas le crade de la ctvneooinn cltlviecoe susvisée.

Acirtle 2

L'extension des eetffs et snncatios de l'accord susvisé est fitae à daetr de la pilbuiatcon du présent arrêté puor la durée rntaset à couiroir et aux condtoins prévues par leidt accord.

Atilrce 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 8 avril 2002

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2001 à l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3-1 (Plafond de jours travaillés et dépassements éventuels) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail.

Le premier 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

ARRETE du 7 août 2002

En vigueur en date du 7 août 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 22 novembre 2001 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La grille des salaires minima du paragraphe 2 est étendue sous réserve du respect, d'une part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Le troisième alinéa du paragraphe 2 susmentionné est étendu sous

ARRETE du 26 novembre 2002

En vigueur en date du 8 déc. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 23 mai 2002 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instituent, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/28 en date du 14 août 2001, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

code du travail.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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° 2002/01 en date du 1er février 2002, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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° 2002/10 en date du 6 avril 2002, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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*

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Article 1er

Sont rdenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

- l'avenant du 20 juin 2002 (prévoyance) à la convention collective susvisée ;

- l'accord du 4 avril 2002 (indemnisation des délégués syndicaux) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 30 juil. 2003

Article 1er

Sont rdenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de l'accord du 30 janvier 2003 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie mensuelle de rémunération.

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Article 1er

Sont rdenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des établissements d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dispositions de :

- de l'accord du 28 novembre 2002 relatif aux atriments de nuit, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- de l'accord du 28 novembre 2002 relatif à l'indemnité de licenciement économique, conclu dans le cadre de la convention

du ministère, conclus le 20 février 2003 en vertu de l'article 17 de la loi n° 2002/28 en date du 10 août 2002, publiée au *Bulletin officiel* des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et sntinacos de l'avenant et de l'accord susvisés est faite à dtear de la pucoaliitbn du présent arrêté pour la durée restant à croiur et aux cnondtois prévues par ldeit avennat et ledit accord.

Article 3

Le dretecuir des reiltoans du tavrrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au *Bulletin officiel* du ministère, fluacisce connoentvis cllicveios n° 2002/28 en date du 10 août 2002, publiés au *Bulletin officiel* des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sicutnons de l'accord susvisé est faite à dtear de la pucoaliitbn du présent arrêté pour la durée restant à croiur et aux cnondtois prévues par ledit accord.

Article 3

Le dretecuir des rneiolats du trivaal 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, fuaisclce cotnenvnios cleilcveots n° 2003/29, publié au *Bulletin officiel* des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et siontnacs des accords susvisés est faite à dtear de la pucoaliitbn du présent arrêté pour la durée restant à croiur et aux ctoniondos prévues par litesds accords.

Article 3

Le dretecuir des rianleots du tavaril 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, flclisacue coneventoins ctelelcovis n° 2003/27, publiés au *Bulletin officiel* des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 18 novembre 2004

En vigueur en date du 11 déc. 2004

Altirce 1er

Snot ruedeas obligatoires, puor tuos les erlupmoeyas et tuos les salariés cpmris dnas le chmap d'application de la cnvonteon cvilclteoe nitlonaee des loraiaoeerbtas d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dipnoossitas de l'avenant du 5 mai 2004 (salaires minima) à la cnoetnivoon cleociltve ntonlaaie susvisée, suos réserve de l'application des dpiistoosins de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jineavr 2000 modifiée iruaastnt une gnitaare mensluele de rémunération.

Acitrle 2

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Atlrcie 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les emoeryulps et tuos les salariés cpmris dnas le cmhap d'application de la ceotiovnnc cclivteloe nitloaane des lerbaiotaros d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les disstoniopis de l'avenant du 5 mai 2004 ritleaf au départ anticipé à la rearttie à la cevinnton coliveltce noaltiane susvisée.

Acltrie 2

ARRETE du 27 juin 2005

En vigueur en date du 7 juil. 2005

Atlrcie 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les emrpoueyas et tuos les salariés cmipors dnas le champ d'application de la ctevinnoon cielocvlte naanloite des lrotoaaeirbas d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dtsiposoniis de l'accord du 1er décembre 2004 (Salaires minima) ccnolu dnas le cadre de la conovievtn clliotceve nantailoe susvisée, suos réserve de l'application des ditoipsnsios de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaeivr 2000 modifiée isaunratnt une gtairnae mseeeulne de rémunération.

ARRETE du 15 février 2006

En vigueur en date du 24 févr. 2006

Alrtice 1er

Snot mneudas obligatoires, puor tuos les erlpoemyas et tuos les salariés cprmois dnas le cmahp d'application de la cnoventon cviocellte naniltaoe des lorroiatabes d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, les dpniisiosos de l'avenant du 2 février 2005, rtialef au taviarl de niut et au tiaavr du dimanche, à la cotvoeinnn celltiocve naiatlone susvisée, à l'exclusion du

L'extension des efetfs et snctioas de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la ptlbiocuain du présent arrêté puor la durée rnetsat à cruoir et aux cnoditnios prévues par leidt avenant.

Alircte 3

Le dierectur des ratlnoeis du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Buleitln oieffcil du ministère, ficulsace cnvitnoenos celeicovtls n° 2004/26, dohisplnie à la Dciritoen des Jruonaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et snctanos de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pablutioicn du présent arrêté puor la durée rneastt à criuoir et aux cnodiionts prévues par ledit avenant.

Airilcte 3

Le dutiecrer des rioealnts du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral offiicel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun offeciil du ministère, fculscaie conneinovts cielvcleots n° 2004/26, dinblpiose à la Dioitreccn des Jnoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

Alcirte 2

L'extension des effets et sincantos de l'accord susvisé est fiata à dtear de la puloaticibn du présent arrêté puor la durée rsenatt à couirr et aux ctnionodis prévues par liedt accord.

Atlrice 3

Le duteirecr des rontelais du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofificeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Buetllin ofcifeil du ministère, fuicascle cenoionnvts ceiotlvlcas n° 2005/8, dspnbiiloe à la Dcitorien des Juonruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,50 .

drneier alinéa du nvuoel ailrcte 9.1.6 (Travail du dimanche), comme étant coatirrne aux dotsipsinios de l'article L. 222-7 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jdcuuerpinrse de la Cuor de cisaosatn (Soc. 8 ocrotbe 1996).

Le deuxième alinéa du noveul atrlcie 9.1.5.2. (Définition du taviarl de nuit) est étendu sou réserve que par les temres " laairortobes " snoeit visés les accdros d'entreprise coluncs au niveau des laboratoires, au snes de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail.

Le nuoevl ailrtce 9.1.6 (Travail du dimanche) est étendu suos

réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-6 du code du travail.

Le volet article 9.1.6 (Travail du dimanche) est 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à

ARRETE du 18 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés 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 12 mai 2005, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2005, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 20 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour 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 mars 2006, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires prévues par l'accord de croissance.

Article 2

ARRETE du 29 octobre 2006

En vigueur en date du 9 nov. 2006

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés 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 3 octobre 2005, relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 de l'accord susvisé est étendu

de la portée du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations 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 numéro 2005/14, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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 numéro 2005/27, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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 numéro 2006/19, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail l'organisme pairaire coexerce la fonction de comptabilité séparée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à partir de la 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.

ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Article 1er

Sont redendus 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 des avenants des 30 novembre 2005 et 23 mai 2006, portant modification de l'article 24 de la convention collective nationale susvisée, relatives à la formation professionnelle.

Article 2

ARRETE du 9 février 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

Article 1er

Sont rendus 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 23 mai 2006 relatives à la formation professionnelle continue susvisée, à l'exclusion du huitième alinéa du point 3.1 relatif au calcul des droits réservés au titre du droit individuel à la formation étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, selon lesquels le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures et de cent vingt heures sur six d'ancienneté.

Le premier alinéa du point 7.1 est étendu sous réserve de

ARRETE du 6 mars 2007

En vigueur en date du 20 mars 2007

Article 1er

Sont rendus 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 23 mai 2006 relatives à la révision de l'article 30 de la convention collective susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2005/49, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et dispositions des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée 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. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Journal officiel du ministère, fascicules complémentaires n°s 2006/8 et 2006/9, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-8-7, alinéa 6, du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée 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 Journal officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/29, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée 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 Journal officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/29, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

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)

JORF n°0183 du 8 août 2019

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)

JORF n°0212 du 12 septembre 2019

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)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

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)

JORF n°0045 du 22 février 2020

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)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

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 le 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.

Arrêté du 19 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959)

JORF n°0290 du 1 décembre 2020

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 stipulations de l'accord du 2 juillet 2020 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 novembre 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

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 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance des cadres, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 4 est exclu comme étant contraire aux dispositions des ordonnances n° 2020-306 du 25 mars 2020 et n° 2020-428 du 15 avril 2020 et du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020.

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

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 28 octobre 2020 relatif à la prévoyance des non-cadres, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 4 de l'avenant est exclu comme étant contraire aux dispositions des ordonnances n° 2020-306 du 25 mars 2020 et n° 2020-428 du 15 avril 2020 et du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020.

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 présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale de biologie médicale et des laboratoires extra-hospitaliers (n° 959)

JORF n°0228 du 30 septembre 2021

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 1er avril 2021 à l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de 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 présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.