

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE**  
**EXTRA-HOSPITALIERS**

ACCORD DU 19 JUIN 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450861M  
IDCC : 959

PRÉAMBULE

A la suite de la publication de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations sur le temps partiel visant notamment à définir :

- la ou les durées minimales de travail des salariés à temps partiel dans la branche ;
- les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant aux salariés de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- les dérogations possibles à la ou les durées minimales conventionnelles ;
- la rémunération des heures complémentaires ;
- la possibilité de conclure des avenants au contrat de travail à temps partiel permettant temporairement d'augmenter la durée de travail prévue au contrat.

A titre d'information, il est précisé que les partenaires sociaux se sont engagés par ailleurs à ouvrir des négociations sur les dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 autres que celles relatives au travail à temps partiel (mise en place d'une complémentaire santé, développement de la gestion professionnelle des emplois et des compétences, conditions de la mobilité volontaire sécurisée).

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers visés à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon compris.

**Article 2**

*Durée minimale de travail des salariés à temps partiel*

2.1. Rappel des dispositions légales

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette

durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'article L. 3123-14-3 du code du travail prévoit toutefois qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les parties au présent accord ont considéré nécessaire de définir une telle durée.

## 2.2. Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

Ainsi, en vertu des dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée dans la branche en principe à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est toutefois fixée à 8 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers, eu égard notamment aux contraintes d'organisation du travail liées à ces emplois et à l'activité même des laboratoires. En effet, et à titre d'exemple de ces contraintes organisationnelles inhérentes à l'activité, les prélèvements sont majoritairement effectués le matin, et le ménage souvent en dehors des plages horaires d'ouverture des laboratoires au public.

## 2.3. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles visées à l'article 2.2 compatible avec ses études, peut être fixée au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

## 2.4. Dérogation sur demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celles prévues à l'article 2.2 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale aux durées mentionnées à l'article 2.2.

Cette demande est écrite et motivée.

La durée du travail des intéressés est définie par le contrat de travail.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle aux durées du temps de travail définies à l'article 2.2.

# Article 3

## *Garanties particulières*

Les salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit, sur le fondement des articles 2.2 et 2.4, une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) doivent bénéficier de garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou leur permettant de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article 2.1.

Ainsi, il ne peut être dérogé à la durée minimale légale rappelée à l'article 2.1, en application des articles 2.2 et 2.4, qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié concerné sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail rappelle cette obligation pour l'employeur.

Par ailleurs, en cas de demande de l'employeur de changer la répartition de la durée du travail, lorsque cela est prévu au contrat, le salarié à temps partiel peut refuser ce changement, sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit et communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14 du code du travail.

Il est rappelé qu'en cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance prévu par l'article 3 du chapitre III de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 11 octobre 1999.

Enfin, le refus d'accomplir des heures complémentaires pour un salarié à temps partiel ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement, y compris lorsque le contrat de travail prévoit la possibilité pour l'employeur de faire faire des heures complémentaires au salarié à temps partiel.

#### **Article 4**

##### *Complément d'heures*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur peut en cas de nécessité proposer à un salarié à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par son contrat de travail.

Le refus par le salarié du complément d'heures proposé par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

L'acceptation du salarié est formalisée par la signature d'un avenant à son contrat de travail qui mentionne les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

A l'expiration de la période fixée par l'avenant au contrat de travail, la durée de travail du salarié sera celle initialement fixée au contrat de travail.

Une fois par an l'employeur interroge les salariés à temps partiel afin de connaître ceux susceptibles d'être intéressés, le cas échéant, par un complément d'heures.

C'est prioritairement à ces derniers que l'employeur propose, le cas échéant, un complément d'heures, pour autant que le complément d'heures concerne un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Si plusieurs salariés sont volontaires pour bénéficier d'un complément d'heures ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, l'employeur définit les critères objectifs retenus pour fixer l'ordre de priorité des bénéficiaires, en prenant notamment en compte la durée de travail contractuelle des intéressés, les charges de famille.

Les salariés qui n'ont pas pu bénéficier du complément d'heures peuvent demander à leur employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, les critères de priorité retenus par ce dernier. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre dans les mêmes formes.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus et du nombre d'avenants de compléments d'heures conclu en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

## **Article 5**

### *Suivi de l'accord*

Un comité de suivi composé des signataires de l'accord sera mis en place par la commission paritaire de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers. Il assurera le suivi une fois par an de l'application de cet accord et rendra compte à la commission paritaire, qui prendra éventuellement les mesures permettant l'évolution ou l'adaptation du présent accord pour être en phase avec la réalité des entreprises.

## **Article 6**

### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

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

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

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'extension du présent accord sera sollicitée auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social par l'une des organisations signataires.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SDB ;

SNMB ;

SLBC.

### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FFASS CFE-CGC.