

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS

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

NOR : ASET1850992M
IDCC : 959

Entre :

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard des évolutions législatives, les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont souhaité entamer une démarche d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de réviser dans un premier temps :

- les dispositions de l'article 19 « Congés payés » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;
- les dispositions de l'article 20 « Congés exceptionnels » de ces mêmes dispositions générales ;
- les dispositions de l'article 21 « Rupture du contrat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;
- les dispositions de l'article 4.1 « Rupture du contrat de travail » de l'annexe IV cadres.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit, étant précisé que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet d'actualiser les dispositions en vigueur à ce jour.

Article 1^{er}

L'article 19 « Congés payés » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers est abrogé et remplacé par le nouvel article 19 « Congés payés » :

Droit aux congés

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

Période de référence

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

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

Détermination du travail effectif

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

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

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

La période de congé

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

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

Ordre des départs en congé

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

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

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

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

Règle de fractionnement

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

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

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

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

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

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

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

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

Report des congés

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

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

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

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

Dispositions particulières

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

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

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

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

Article 2

Les dispositions de l'article 20 « Congés exceptionnels » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

Les dispositions ci-après de l'article 21 des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers : « Toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, devra se faire dans le respect des dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

Article 4

Les dispositions de l'article 21 c « Certificat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

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

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

Article 5

Les dispositions de l'article 21 d « Indemnité de licenciement » des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

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

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

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

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

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

Article 6

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

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Article 8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations syndicales d'employeurs signataires et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant pour les entreprises non adhérentes et relevant du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de la convention collective qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)