

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : 959 | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Avenant du 17 octobre 2024

relatif à la création
de l'article 18 *bis* « Indemnisation des absences pour maladie ou accident »
à la convention collective

NOR : ASET2450944M

IDCC : 959

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

FSS CFTD,

d'autre part,

Préambule

À la suite du réexamen du régime de prévoyance de la branche dont les modalités sont définies aux annexes I et IV de la présente convention collective nationale, il a été décidé de mettre à jour les dispositions conventionnelles particulières traitant de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident des salariés.

Ces nouvelles dispositions permettent la lisibilité des dispositions conventionnelles et sécurisent la pratique des employeurs de la branche relative au bénéfice de l'indemnisation maladie ou accident pour les salariés concernés.

Le présent avenant intègre un article 18 *bis* à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers dénommé « Indemnisation des absences pour maladie ou accident ».

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Création de l'article 18 bis « Indemnisation des absences pour maladie ou accident »

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur court :

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun) pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et du 4^e jour pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale pour la part correspondant à ses versements, pour assurer au salarié des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

Indemnisation par période de 12 mois

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Délai de carence		Maintien du salaire brut (– IJSS et RP)	
	AT/MP	Maladie/accident/accident de trajet	À 90 %	À 66,66 %
Moins d'un an d'ancienneté	0 jour	7 jours	30 jours	30 jours
De 1 à 5 ans	0 jour	3 jours	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans	0 jour	3 jours	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans	0 jour	3 jours	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans	0 jour	3 jours	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans	0 jour	3 jours	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans	0 jour	3 jours	80 jours	80 jours
31 ans et plus	0 jour	3 jours	90 jours	90 jours

Le salaire brut s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnisation complémentaire due par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités brutes de CCG/CRDS que le salarié perçoit de la sécurité sociale (IJSS) et des régimes complé-

mentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

En tout état de cause, le salarié ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle au sens des dispositions particulières du code du travail, dans le respect de l'application des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail.

Article 2 | Date d'effet. Dépôt. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet :

- à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant ;
- le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant pour les autres entreprises.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de huit jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant.

Article 3 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations 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.

Fait à Paris, le 17 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)