

**ACCORD DU 11 OCTOBRE ET AVENANT DU 13  
JANVIER 2000 RELATIFS A L'AMENAGEMENT ET A  
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**(Etendu par arrêté en date du 20 mars 2000, publié au Journal  
Officiel du 30 mars 2000)**

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE I - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
1. CHAMP D'APPLICATION.....	5
2. EMPLOI.....	5
3. REMUNERATION.....	5
4. AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	6
4.4.1. Période de référence.....	9
4.4.2. Répartition des jours de repos .....	9
4.4.3. Heures supplémentaires.....	9
4.4.4. Compte épargne temps.....	9
4.5.1. Variation de l'horaire .....	10
4.5.2. Chômage partiel.....	10
4.9.1. Suivi individuel.....	12
4.9.2. Commission de suivi.....	12
5. COMPTE EPARGNE TEMPS.....	12
6 - FORMATION.....	16
<b>CHAPITRE II - ACCORDS D'ACCES DIRECT.....</b>	<b>17</b>
1. MISE EN OEUVRE.....	17
2. INFORMATION PREALABLE.....	17
3. PERIMETRE D'APPLICATION.....	18
4. REDUCTION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	18
5. INCIDENCES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'EMPLOI.....	18
<b>CHAPITRE III - MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>21</b>
I. DUREE DU TRAVAIL.....	21
1.1.1. Définition du temps de travail effectif.....	21
1.1.2. Durée hebdomadaires et mensuelles .....	21
1.1.3. Durée quotidienne.....	21
1.1.3.1. Temps de travail .....	21
1.1.3.2 Amplitude .....	21
1.1.3.3. Pause.....	22
1.1.3.4. Repos quotidien.....	22
1.3.1. Définition.....	23
1.3.2. Contingent annuel.....	23
1.3.3 Repos de remplacement.....	23
1.3.4 Repos compensateur obligatoire.....	24
1.4.1. Définitions .....	24
1.4.2. Fréquence.....	25
1.4.3. Rémunération.....	25
1.4.4. Frais de transport.....	26
1.5.1. Travail de nuit .....	26
1.5.2. Travail du dimanche .....	26
1.5.3. Equivalence en temps de repos .....	26
2. ENCADREMENT.....	27
3.2.1. Salariés concernés.....	27
3.2.2 Salaire .....	27
3.2.3 Durée du travail .....	27
3. TEMPS PARTIEL.....	28
3.4.1. Limites.....	29
3.4.2. Rémunération .....	30

3.4.3. Revalorisation .....	30
3.7.1. Embauche à temps partiel.....	31
3.7.2. Accès à un emploi à temps partiel.....	32
3.7.3 Accès à un emploi à temps complet .....	32
3.8.1. Assiette de cotisations .....	33
3.8.2. Licenciement économique .....	33
4. PRIME DE SOUS-SOL.....	33
<b>CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>34</b>
1. COMMISSION DE SUIVI.....	34
2. DUREE - DENONCIATION - REVISION - ENTREE EN VIGUEUR.....	34

**AVERTISSEMENT**

- les articles ou dispositions étendus sous réserves apparaissent en italique
- les dispositions exclues de l'arrêté d'extension apparaissent en caractère barré
- les notes de bas de pages sont des commentaires rédigés par le Cabinet STEIN

## **PREAMBULE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE I - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

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

### **2. EMPLOI**

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

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

### **3. REMUNERATION**

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

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

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

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

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

Les augmentations du salaire horaire conventionnel qui surviendront avant le 1er janvier 2002 ne pourront pas venir en réduction de la compensation ARTT. Toutefois, les augmentations non négociées du taux horaire conventionnel liées à la progression du SMIC horaire pourront être déduites

de la compensation ARTT pour les indices de la grille dont le taux horaire deviendrait inférieur au SMIC horaire. Ainsi la rémunération globale pour 35 heures n'augmentera pas plus vite que la revalorisation négociée de la grille. Par ailleurs, les partenaires s'engagent à tenir compte de l'évolution du SMIC lors de la négociation salariale annuelle.

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

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

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

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

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

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

#### **4. AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

##### **4.1. Mise en œuvre**

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

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

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

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

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus dans les laboratoires avant la date d'entrée

en vigueur du présent accord dans la mesure où les dispositions de ces accords sont plus favorables aux salariés.

#### 4.2. Calcul de la durée annuelle de travail<sup>1</sup>

*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 (dimanche et repos hebdomadaire) - 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 h = 1771*

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

*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 h = 1781*

*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.*

*Le tableau ci après résume les calculs du temps de travail en jours ouvrés en cas de réduction à 32 h, 35 h et 37 h à partir d'un horaire collectif de 39 heures.*

---

<sup>1</sup> Etendue sous réserve du respect des dispositions légales concernant la méthode de calcul de la durée annuelle du travail dans le cadre de la modulation (article L 212-8-2 ancien du code du travail).

Ces dispositions prévoient que la durée annuelle du travail doit être calculée en retranchant les jours de congés légaux et conventionnels. Pour l'administration, "par congés, il faut entendre les jours de congés accordés de façon générale à l'ensemble des salariés d'une entreprise ou d'un établissement, quelle que soit leur catégorie professionnelle, sur la base de l'horaire collectif de travail (ex : jours fériés, ponts, congés annuels)" (Circulaire du 21 avril 1994).

<sup>2</sup> La précision sur la compatibilité du calcul de la durée annuelle du travail avec l'organisation du travail sur 6 jours a été exclue de l'extension. Pour l'administration, cette exclusion est justifiée car "une durée du travail répartie sur 6 jours implique que la base de calcul pour établir le nombre de semaines travaillées soit fixée à 6 et non à 5."

Repos hebdomadaire	Jours fériés	Congés payés	Total jours travaillés avant la réduction	Total semaines travaillées	Horaire collectif	Jours repos ARTT	Nombre d'heures annuel
52 semaines X 2 jours = 104 jours	9 jours	25 jours	365-(104 +9+25) = 227 jours	227 / 5 = 45,4	32	39	32x 45,4 semaines = 1453 h
					35	23	35 x 45,4 semaines = 1589 h
					37 <sup>3</sup>	12	37 x 45,4 semaines = 1680 h

### 4.3. Modalités de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée :

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

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

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.

<sup>3</sup> Cet horaire implique la prise en compte des heures supplémentaires au-delà de 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> février 2000 pour les Laboratoires de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les Laboratoires de moins de 20 salariés.



#### **4.4.1. Période de référence**

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

#### **4.4.2. Répartition des jours de repos<sup>4</sup>**

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

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

#### **4.4.3. Heures supplémentaires<sup>5</sup>**

*Les heures effectuées au delà de la 35<sup>ème</sup> heure dans le cadre d'une réduction du temps de travail sous forme de jour de repos ne feront pas l'objet de majorations pour heures supplémentaires et suivront 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 peuvent alimenter un compte épargne temps. Toutefois un accord d'entreprise peut prévoir que les 3/4 des jours de repos peuvent alimenter un compte épargne temps lorsque la réduction du temps de travail n'ouvre pas droit au bénéfice des aides prévues par la loi 98-461 du 16 juin 1998.

---

<sup>4</sup> Étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (Aubry I) conformément à l'article 9.II de la loi du 19 janvier 2000. Pour l'administration, le fait de limiter la liberté de choix du salarié n'est pas "strictement conforme" aux dispositions légales.

<sup>5</sup> Cet article est étendu sous réserve du respect de l'article 212-9 nouveau du Code du Travail. La réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos permet de travailler 39 heures par semaine et de compenser les heures travaillées au-delà de 35 heures par des journées de repos dans l'année. Les heures travaillées au delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires ainsi que les heures travaillées au delà de 35h en moyenne sur la totalité de la période, à la condition, pour ces dernières, qu'elles n'aient pas déjà été décomptées sur la semaine. Les heures supplémentaires ouvrent droit aux bonifications et majorations prévues par l'article 212-5 du Code du travail, au repos compensateur obligatoire (au-delà de 41 heures, L. 212-5-1) et s'imputent sur le contingent annuel (L 212-6) si elles n'ont pas donné lieu à un repos compensateur intégral (heure + majoration).

## **4.5. Aménagement du temps de travail sur l'année**

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

### **4.5.1. Variation de l'horaire**

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

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

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

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

*Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période d'annualisation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement conformément aux dispositions légales et conventionnelles<sup>6</sup>.*

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

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

### **4.5.2. Chômage partiel**

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

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

---

<sup>6</sup> Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 nouveau du code du travail. Les heures excédant une durée moyenne annuelle de 35 heures ainsi que les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de 42 heures sont des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit aux bonifications et majorations prévues par l'article L 212-5 du Code du travail ainsi qu'au repos compensateur obligatoire et s'imputent sur le contingent annuel (L 212-6) si elles n'ont pas donné lieu à un repos compensateur intégral (heure + majoration).

#### **4.6. Cycle**

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

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

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

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

#### **4.7. Lissage de la rémunération**

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

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

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

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

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

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

#### **4.8. Calendrier - délais de prévenance**

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

Le calendrier est établi sur l'année, le semestre, le trimestre ou le mois. Il est communiqué aux salariés par voie d'affichage au plus tard sept 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 sept jours calendaires. Les jours de repos pris au choix du salarié conformément aux dispositions de l'article 4.4.2 du présent accord ne peuvent être modifiés que par accord entre le salarié et l'employeur.

#### **4.9. Suivi du temps de travail**

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

##### **4.9.1. Suivi individuel**

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

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

##### **4.9.2. Commission de suivi**

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

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

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

## **5. COMPTE EPARGNE TEMPS**

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

### **5.1 Principes**

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

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

## **5.2 Mise en œuvre**

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

- la durée d'ouverture du compte,
- la durée pendant laquelle les salariés peuvent bénéficier de l'ouverture du CET,
- la condition d'ancienneté des bénéficiaires,
- les éléments pouvant alimenter le compte,
- les durées minimum et maximum du congé,
- la ou les catégories de personnel concernés.

et en rappelant les dispositions du présent titre.

## **5.3 Bénéficiaires**

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

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

## **5.4 Alimentation du compte**

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

- *les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité*<sup>7</sup> ;
- l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L. 212-5 du code du Travail ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction collective du temps de travail dans la limite de la moitié des jours de repos de l'année lorsque la réduction du temps de travail ouvre droit aux bénéfices des aides prévues par la loi 98-461 du 13 juin 1998 et des trois quarts des jours de repos de l'année dans les autres cas.
- une partie des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables.

---

<sup>7</sup> Etendu sous réserve de l'article L 227-1 du Code du travail qui limite les éléments de rémunération pouvant être affectés au CET aux primes ou indemnités conventionnelles et à une fraction de l'augmentation individuelle de salaire. Tous les compléments du salaire de base ne peuvent donc pas alimenter le CET.

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

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

### **5.5 Congés indemnissables<sup>8</sup>**

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

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

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

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

*La durée du congé ne peut être supérieure à deux 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 trois ans et peut être pris dans les six ans suivant l'ouverture des droits.*

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

### **5.6 Valorisation des éléments affectés au compte**

Le compte épargne temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation puis divisé par 7 pour obtenir le nombre de jours de repos. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de 1/26ème du salaire mensuel. La valeur de ces

---

<sup>8</sup> Etendu sous réserve de l'article 227-1 qui prévoit notamment que le CET peut être utilisé pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde ou des heures non travaillées lorsque le salarié choisi de passer à temps partiel dans le cadre du congé parental, de maladie ou d'handicap d'un enfant à charge ou en cas de demande de passage à temps partiel par application de l'article 3-7-2 (Accès à un emploi à temps partiel) de la convention collective.

heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation 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 francs. On considère que 7 heures représentant une journée de congé et que l'intéressement s'élève à 4.000 francs par an.

### **5.7 Indemnisation du congé**

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

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

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

### **5.8 Reprise du travail**

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

### **5.9 Cessation et transmission du compte**

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

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

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

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

### **5.10 Indemnisation du compte<sup>9</sup>**

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

## **6 - FORMATION**

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

---

<sup>9</sup> Etendu 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. Si le Laboratoire bénéficie des allègements Aubry I, le congé doit effectivement être pris dans les 4 ans suivants l'ouverture des droits. Le fait pour le salarié de renoncer à l'utilisation de son compte entraînerait donc l'obligation de rembourser les aides puisque l'octroi de l'aide est conditionné à l'utilisation effective du repos et non à son indemnisation.



## CHAPITRE II - ACCORDS D'ACCES DIRECT

### 1. MISE EN OEUVRE

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

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

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

- Les modalités de l'information et de la consultation préalable des représentants élus du personnel, ou, à défaut, des salariés,
- Les échéances de la réduction du temps de travail,
- Les catégories de personnel concernées,
- Les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps y compris celles relatives au personnel d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
- La durée du travail avant et après la réduction du temps de travail,
- Les conséquences de la réduction du temps de travail et les modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement),
- Le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches,
- *Le nombre d'emplois maintenus (cadre défensif)*<sup>10</sup>,
- La durée de maintien des effectifs (au minimum de deux ans),
- Les modalités et délais de prévenance en cas de modification des horaires,
- Les modalités du suivi de la mise en œuvre de l'accord.

### 2. INFORMATION PREALABLE

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

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

---

<sup>10</sup> Etendu sous réserve de l'application de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le Laboratoire ne peut pas bénéficier directement de l'aide Aubry I (loi du 13 juin 1998) pour une réduction du temps de travail dite "défensive". Si la réduction du temps de travail ne permet pas de créer des emplois mais seulement d'éviter des licenciements (préservation d'emplois), un accord d'entreprise doit être conclu au niveau du Laboratoire pour bénéficier des aides Aubry I.

### **3. PERIMETRE D'APPLICATION**

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

### **4. REDUCTION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

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 I 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 I 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 I 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 jours de repos, les modalités de prises 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 I du présent accord. Les jours de repos peuvent alimenter un compte épargne temps conformément aux dispositions de l'article 5.4.

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 I du présent accord.

### **5. INCIDENCES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'EMPLOI**

#### **5. 1. Volume d'embauches**

Le nombre d'embauche lié à la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6% au moins des effectifs concernés par la réduction du temps en cas de réduction du temps de travail de 10%,

- 9% au moins des effectifs concernés par la réduction du temps 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.

## **5.2. Calendrier des embauches**

La répartition par catégorie professionnelle et le calendrier prévisionnel des embauches sont déterminés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe dans le respect de l'équilibre économique du laboratoire et en tenant compte notamment de ses perspectives de développement.

## **5.3. Nature des embauches**

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'une durée de 6 mois 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<sup>11</sup>.*

La transformation 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 contrats à durée indéterminée peut être comptabilisée au titre des embauches compensatrices à la condition que l'emploi correspondant soit directement lié aux besoins rés de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, et à la condition que le salarié n'est pas été embauché par CDD au motif d'un surcroît de travail.

L'employeur doit fournir au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe les informations relatives aux embauches réalisées dans le cadre du présent paragraphe.

## **5.4. Délais**

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

## **5.5. Maintien des effectifs**

L'effectif concerné par la réduction du temps de travail augmenté des embauches compensatrices est maintenu au minimum pendant les 24 mois suivant la dernière embauche faite en contrepartie de la réduction du temps de travail lorsque la réduction du temps de travail ouvre droit au bénéfices des aides.

---

<sup>11</sup> Etendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. La loi du 13 juin 1998 (Aubry I) ne prévoit pas de façon spécifique que l'augmentation de l'horaire des temps partiels puisse être comptabilisée au titre des embauches. Toutefois, la circulaire d'application de la loi du 13 juin 1998 prévoit la faculté de considérer comme une embauche l'augmentation du temps de travail d'un temps partiel à la condition que cette forme d'embauche représente une partie minoritaire des embauches totales (circulaire du 24 juin 1998 Chapitre II, Fiche 2).

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 trois mois pour procéder au remplacement du salarié.

## **5.6. Groupement d'employeurs**

Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour constituer un groupement d'employeurs conformément aux dispositions des articles L 127-1 et s. du Code du travail dans le but de réaliser des embauches en commun.

Chaque embauche réalisée par le groupement d'employeurs à la suite de la réduction du temps de travail ouvre droit au bénéfice des aides prévues par la Loi 98-461 du 13 juin 1998.

Les obligations d'embauches et de maintien des effectifs sont appréciées en prenant en compte, pour chaque entreprise adhérente du groupement, le volume d'heures de travail effectué par les salariés mis à leur disposition par le groupement.

## **5.7 Temps partiel**

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- Soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec maintien de leur rémunération conventionnelle dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3 du présent accord;
- Soit de maintenir leur temps de travail effectif. Les salariés bénéficient dans ce cas des revalorisations de la rémunération horaire conventionnelle;
- Soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif. Le salaire est alors fixé dans les mêmes conditions que pour les salariés occupés à temps plein de même ancienneté et qualification et pour un emploi équivalent.

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

## **5.8 Encadrement**

Les salariés entrant dans le champ d'application de l'annexe IV de CCN doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon l'une des modalités définies au Chapitre I du présent accord. Cependant, les cadres sans référence horaire tels que définis à l'article 3.2 de l'annexe IV peuvent voir leur temps de travail réduit selon les modalités prévues à l'article 3.2.3 de la même annexe. Dans ce cas, ils ne bénéficient pas des aides financières prévues par l'article 3 II de la Loi 98-461 du 13 juin 1998.

## **CHAPITRE III - MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **I. DUREE DU TRAVAIL**

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

#### **1.1. Durées quotidienne, hebdomadaire et mensuelle**

##### **1.1.1. Définition du temps de travail effectif**

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

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

##### **1.1.2. Durée hebdomadaires et mensuelles**

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les laboratoires dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres conformément aux dispositions de l'article 1 de la Loi 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

##### **1.1.3. Durée quotidienne**

###### **1.1.3.1. Temps de travail**

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

###### **1.1.3.2 Amplitude**

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

### **1.1.3.3. Pause<sup>12</sup>**

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

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

### **1.1.3.4. Repos quotidien**

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

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

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

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

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

## **1.2. Affichage des horaires de travail**

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

## **1.3. Heures supplémentaires**

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

---

<sup>12</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L.212-14 et L. 220-2 du code du travail. Par application de l'article 212-14 du Code du travail, chaque période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder 4,5 heures pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Par ailleurs, la pause doit être considérée comme du temps de travail effectif si le salarié doit rester en permanence à la disposition de l'employeur et ne peut s'éloigner de son poste de travail (par exemple, permanence du standard téléphonique pendant la pause déjeuner).

### **1.3.1. Définition**

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. En conséquence, le paiement majoré des heures supplémentaires est appliqué dès la 36ème heure à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail fixée à 35 heures en l'an 2000 ou 2002. La majoration ne s'applique qu'à partir de la 40ème heure tant que la durée légale du travail hebdomadaire reste fixée à 39 heures. Toutefois, en cas d'annualisation du temps de travail, et dès la mise en 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.

### **1.3.2. Contingent annuel**

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

### **1.3.3 Repos de remplacement**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212.5 du Code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les laboratoires peuvent choisir de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos majoré conformément aux dispositions légales.

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

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

*Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant<sup>13</sup>.*

*Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :*

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

---

<sup>13</sup> Les troisième et quatrième alinéas du point 1.3.3. sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail. Seules les heures supplémentaires intégralement converties en repos (heure + majoration) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (L 212-5 III alinéa 4).

### **1.3.4 Repos compensateur obligatoire**

Dans les laboratoires de plus de 10 salariés chaque heure supplémentaire effectuée au delà de 41 heures par semaine, dans la limite du contingent d'heures supplémentaires libre fixé à l'article 1.3.2 ouvre droit à un repos compensateur de 50 %.

~~Dans tous les laboratoires, quelque soit l'effectif et sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail, chaque heure supplémentaire effectuée dans l'année au delà du contingent autorisé tel que fixé par l'article 1.3.2 ouvre droit à un repos compensateur de 50 % pour les laboratoires dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés, et 100 % pour les laboratoires de plus de 10 salariés.~~<sup>14</sup>

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

## **1.4. Astreintes et gardes**

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

### **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 effectué en gardes, l'amplitude peut être portée à 12 heures et ces 12 heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

#### **L'astreinte**

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

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

---

<sup>14</sup> Alinéa supprimé par l'avenant du 13 janvier 2000.



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

#### **1.4.2. Fréquence**

##### **Astreintes de nuit**

Le nombre d'astreintes de nuit est limité à huit pour quatre semaines consécutives, sans que 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 4, le salarié bénéficie d'une journée de repos supplémentaire à prendre dans un délai de 15 jours. Cette disposition ne peut en aucun cas entrer dans un calcul forfaitaire de la rémunération de l'astreinte. Lorsque les interventions lors des astreintes de nuit sont, d'une façon régulière supérieure à 4, 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 4 interventions par nuit, le laboratoire fonctionnant en garde peut, à la demande des salariés concernés ou de la direction transformer le système de garde en astreinte aux conditions ci précédemment définies.

##### **Astreintes de jour**

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

##### **Dérogation**

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

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

#### **1.4.3. Rémunération**

La rémunération horaire du temps d'astreinte est fixée au minimum à 30 p. 100 du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté à l'exclusion de la compensation ARTT. En cas d'astreinte effectuée le dimanche ou un jour férié, ce taux est porté à 45 p. 100.

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

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

#### **1.4.4. Frais de transport**

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

#### **1.5. Travail de nuit et travail du dimanche**

##### **1.5.1. Travail de nuit**

Toute heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures est considérée comme travail de nuit et donne droit à une rémunération supplémentaire qui ne doit pas être inférieure à 25 p. 100 du salaire horaire réel à l'exclusion de la compensation ARTT, y compris la prime d'ancienneté.

Toute heure de travail entre 5 heures et 7 heures ou entre 20 heures et 22 heures donnera lieu à une rémunération supplémentaire au moins égale à 10 p. 100 du salaire horaire réel, à l'exclusion de la compensation ARTT, y compris la prime d'ancienneté.

##### **1.5.2. Travail du dimanche**

Si le personnel effectue un travail de garde un dimanche ou un jour férié autre que le 1er mai, ce travail donnera lieu à une majoration qui ne saurait être inférieure à 50 p. 100 du montant du salaire horaire réel, à l'exclusion de la compensation ARTT y compris la prime d'ancienneté ; tout travail effectué le 1er mai (y compris lorsqu'il tombe un dimanche) donnera lieu à la majoration prévue par le code du travail à l'article L 222-7.

##### **1.5.3. Equivalence en temps de repos**

En ce qui concerne le travail de nuit et du dimanche, les parties pourront, d'un commun accord, opter pour une équivalence en temps de repos dont elles définiront ensemble les modalités au lieu et place des majorations de salaire précitées.

#### **1.6 Remarques**

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

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

## **2. ENCADREMENT**

L'article 3 " rémunération " de l'annexe IV, avenant cadres de la CCN est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **Article 3**

#### **3.1 Cadres salariés**

Les cadres n'exerçant pas la fonction de directeur ou directeur adjoint, selon la Loi du 11 juillet 1975, sont rémunérés pour un travail correspondant au nombre d'heures effectuées. Si leurs fonctions les appellent à travailler, qu'il s'agisse de gardes ou d'astreintes, de travail de nuit, le dimanche ou un jour férié, ou à effectuer des heures supplémentaires, leur rémunération devra en tenir compte comme il est prévu à l'article 9 de la convention collective.

#### **3.2 Encadrement sans référence horaire**

##### **3.2.1. Salariés concernés**

Sont concernés par les dispositions du présent article, les Directeurs salariés associés du laboratoire et qui bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail qui exclut la référence à un horaire précis, déterminé ou commandé.

##### **3.2.2 Salaire**

Le salaire des Directeurs associés peut être fixée sans référence au nombre d'heures travaillées pour la période de paye considérée. Elle tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses fonctions.

Le salaire mensuel est identique d'un mois sur l'autre. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est sans référence horaire.

##### **3.2.3 Durée du travail**

A l'exception des dispositions relatives aux heures supplémentaires et au contrôle de la durée du travail, les dispositions relatives à la réglementation de la durée du travail sont applicables aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération fixée dans les conditions du présent article.

Dans ce cas et lorsque l'horaire collectif de référence est réduit dans l'entreprise, les salariés visés au présent article bénéficient de jours de repos supplémentaires. Le nombre de jours de repos attribués pour une période annuelle est égal à 1/4 du nombre de jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise arrondi au chiffre supérieur. 3/4 de ces jours de repos peut alimenter un compte épargne temps.

### 3. TEMPS PARTIEL

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

Les LABM emploient une forte proportion de salariés occupés à temps partiel (moins de 32 h hebdomadaires) ou à temps réduit (moins de 39 heures hebdomadaires). Il convient de tenir compte de cette situation comme des dispositions spécifiques au temps partiel prévues par la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Compte tenu de la réduction du temps de travail des salariés à temps plein, les parties conviennent des dispositions suivantes pour tenir compte à la fois des nouvelles contraintes légales, de la situation particulière de la profession et de la situation des salariés.

La transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel peut résulter d'une proposition de la direction du laboratoire, mais doit en tout état de cause demeurer le libre choix du salarié. Cette proposition doit être accompagnée d'un avenant au contrat de travail initial. Le refus d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue, aux termes de l'article L.212-4-2 du code du travail, ni une faute, ni un motif de licenciement.

#### 3.1. Définition - durée<sup>15</sup>

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs ~~d'au moins un cinquième~~ à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

~~Ainsi, par exemple, lorsque la durée du travail du Laboratoire est de 35 heures hebdomadaires, le temps partiel est limité à 28 heures hebdomadaires heures complémentaires comprises. Lorsque le temps de travail est de 39 heures, le temps partiel est limité à 32 heures hebdomadaires heures complémentaires comprises.~~

Cette définition est applicable sous réserve de modifications législatives liées en particulier à la définition du temps partiel retenue par la Directive européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997.

La durée du temps partiel est au minimum de 200 heures par trimestre rapportées, le cas échéant, à une durée mensuelle ou hebdomadaire. Ce minimum n'est pas applicable au personnel d'entretien, aux coursiers et au personnel en charge exclusivement des prélèvements.

---

<sup>15</sup> Avant l'entrée en vigueur de la loi Aubry II, la durée légale du travail était de 39 heures. Le régime du temps partiel était applicable aux salariés dont la durée du travail était inférieure d'un 1/5 au moins par rapport à 39 heures.

La loi Aubry II postérieure à la signature de l'accord de branche a redéfini le temps partiel : à compter du 1<sup>er</sup> février 2000, le temps partiel est l'horaire de travail inférieur à la durée légale ou à l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise s'il est inférieur à la durée légale.

Au 1<sup>er</sup> février 2000, pour les laboratoires de plus de 20 salariés, les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures sont des salariés à temps partiel. Pour les laboratoires de moins de 20 salariés et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002, tout horaire en deçà de 39h est considéré comme un horaire à temps partiel si l'horaire collectif appliqué dans le Laboratoire est de 39h pour les temps complets.

En conséquence, la définition du temps partiel donnée par l'Accord (" inférieur d'au moins 1/5<sup>ème</sup> à la durée légale ") n'a pas été étendue. Cette exclusion ne remet pas en cause les autres dispositions relatives au temps partiel.

### **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 deux heures consécutives.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption qui ne peut être supérieure à deux heures.

Toutefois, pour le personnel d'entretien, les coursiers et le personnel en charge exclusivement de prélèvements, et avec l'accord exprès du salarié, l'horaire quotidien peut être interrompu une fois pendant plus de 2 heures dans les conditions suivantes que le temps partiel soit organisé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Dans ce cas :

- La durée de la coupure est déterminée par accord entre les parties et peut être supérieure à 2 heures,
- l'amplitude maximum de travail est fixé à 12 heures,
- Le calendrier mensuel des horaires de travail ne peut être modifié que moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires sauf circonstances imprévisibles telle que l'absence inopinée d'un autre salarié,
- Le salarié bénéficie d'un repos supplémentaire de 2 jours par an.

### **3.3. Modification des horaires**

En cas de modification de la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

### **3.4. Heures complémentaires**

#### **3.4.1. Limites**

La 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 au 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles prévues au contrat de travail,
- le nombre total d'heures effectué doit rester inférieur à la durée légale du travail à temps complet.
- Le refus d'effectuer des heures complémentaires ne saurait constituer un motif de licenciement.

### 3.4.2. Rémunération

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. ~~Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du dixième des heures prévues au contrat est majoré de 10%.~~<sup>16</sup>

### 3.4.3. Revalorisation<sup>17</sup>

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, ~~heures complémentaires comprises~~, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

### 3.5. Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

Lorsque l'horaire collectif de référence de l'établissement est réduit et nonobstant les dispositions relatives à l'accès au travail à temps complet, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés occupés à temps partiel :

- Soit de réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec maintien de leur rémunération conventionnelle dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3 du chapitre I.
- Soit de maintenir leur temps de travail effectif. Les salariés bénéficient dans ce cas des revalorisations de la rémunération horaire conventionnelle;
- Soit de passer à temps plein sur la base du nouvel horaire collectif. Le salaire est alors fixé dans les mêmes conditions que pour les salariés occupés à temps plein de même ancienneté et qualification et pour un emploi équivalent.

Les dispositions de l'article 4.4. du chapitre I (réduction du temps de travail sous forme de jour de repos) peuvent s'appliquer aux salariés employés à temps partiel.

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

---

<sup>16</sup> L'article qui prévoyait une majoration des heures complémentaires de 10% n'a pas été étendu car la loi du 19 janvier 2000 prévoit une majoration de 25% des heures complémentaires comprises entre le 1/10<sup>ème</sup> et le 1/3 de la durée contractuelle.

<sup>17</sup> Etendu sous réserve de l'application de l'article L 212-4-3 du code du travail: La modification/revalorisation automatique est également de droit lorsque l'horaire contractuel a été dépassé pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines. La durée contractuelle de travail est réajustée en cas de recours permanent aux heures complémentaires.

### **3.6. Temps partiel annuel choisi**

Le temps partiel annualisé peut permettre à l'employeur de demander le bénéfice des abattements de cotisations patronales de sécurité sociale prévues par l'article L.322-12 du code du travail dans les conditions suivantes :

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur, bénéficier d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

La demande doit être faite par écrit à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre simple remise en mains propres contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours pour accéder ou non à cette demande. A défaut de réponse, l'employeur est présumé avoir refusé la demande de temps partiel annualisé.

La demande doit préciser quelles sont les périodes travaillées et non travaillées. La durée totale des périodes non travaillées doit excéder 10 semaines congés payés compris.

Le contrat de travail prévoit toutes les mentions légales et conventionnelles, telles que prévues au présent accord et, notamment, au 3.7.2 ci après, spécifiques au temps partiel et fixe les périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de ces périodes. La modification de la répartition des horaires de travail nécessite l'accord écrit des parties et la signature d'un avenant au contrat sans qu'il soit possible de déroger aux dispositions relatives à la répartition des horaires prévues au 3.2 ci dessus.

Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1300 heures, heures complémentaires comprises.

### **3.7. Contrat de travail à temps partiel**

#### **3.7.1. Embauche à temps partiel**

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions relatives à la durée du travail et à sa répartition dans la semaine ou le mois ou l'année. Il définit les éventuelles modalités de modification de cette répartition. La durée de la période d'essai demeure la même en jours calendaires que pour un salarié à temps plein. Il doit en outre préciser le nombre d'heures complémentaires que le salarié peut être amené à effectuer.

Le contrat doit comporter, en plus des clauses de l'article 7 de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses de biologie médicale, les éléments suivants :

- Le salarié à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un poste à temps plein qui deviendrait vacant ou qui serait créé;
- La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle, en fonction de la durée du travail, à celle des salariés de qualification et d'ancienneté égales occupant un emploi équivalent à temps complet;
- Les droits à l'ancienneté sont déterminés comme si le salarié travaillait à temps complet;
- Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes garanties de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle continue que le salarié à temps plein. Le temps de formation devra s'imputer intégralement sur la durée effective du temps de travail;
- Le mode de calcul des congés payés du salarié à temps partiel est le même que celui des salariés à temps plein. Il en est de même pour l'indemnité de congés payés.

### **3.7.2. Accès à un emploi à temps partiel**

Les salariés à temps plein d'un laboratoire qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Dans ce cas, il n'y a pas de période d'essai, mais un avenant au contrat de travail sera rédigé pour préciser les nouvelles mentions relatives au travail à temps partiel.

Les horaires à temps partiel peuvent être proposés par le chef d'entreprise ou être demandés par le salarié. L'accès au travail à temps partiel est ouvert à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe. Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée de 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 quinze jours à l'inspecteur du travail. En l'absence de représentant du personnel, l'inspecteur du travail doit être préalablement informé.

L'employeur, après consultation des représentants du personnel, notifiera sa réponse au salarié dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre au salarié contre décharge. L'employeur qui refuse la demande doit motiver son refus notamment en raison de l'organisation du service, la charge de travail, la spécialisation du poste. Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les élus du comité d'entreprise, les délégués du personnel ou à défaut auprès de l'inspection du travail. Le salarié peut formuler une nouvelle demande dans les 3 mois à compter de la date de refus.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard un mois avant la vacance ou la création, répondant aux critères du poste libéré ou créé.

### **3.7.3 Accès à un emploi à temps complet**

L'accès à un emploi à temps complet vacant ou créé doit être proposé à tous les salariés à temps partiel du laboratoire. Ces derniers ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles sont portés à la connaissance des salariés intéressés par lettre avec accusé de réception ou par remise en main propre au salarié concerné, par voie d'affichage et par information des représentants du personnel.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de huit jours.

L'employeur, après consultation des élus du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, notifie sa réponse au salarié dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.



L'employeur qui refuse la demande doit motiver son refus notamment en raison de l'organisation du service, la charge de travail, la spécialisation du poste.

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de huit jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les élus du comité d'entreprise, les délégués du personnel ou à défaut auprès de l'inspection du travail. Le salarié peut formuler une nouvelle demande dans les 3 mois à compter de la date de refus.

En cas de vacance ou de création ultérieure de poste à temps complet, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard un mois avant la vacance ou la création, répondant aux caractéristiques du poste nouveau ou libéré.

### **3.8. Dispositions diverses**

#### **3.8.1. Assiette de cotisations**

A l'occasion du passage d'un temps complet à temps partiel l'assiette de cotisations vieillesse peut être maintenue à la demande du salarié à la hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein, suivant les dispositions prévues au code de la sécurité sociale.

#### **3.8.2. Licenciement économique**

En cas de licenciement économique dans les douze mois qui suivent la transformation du contrat de travail à temps complet en contrat à temps partiel, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le salaire à temps plein reconstitué.

## **4. PRIME DE SOUS-SOL**

L'article 12 de la CCN est supprimé. Toutefois, les salariés qui bénéficiaient d'une prime de sous-sol à la date d'entrée en vigueur du présent accord conservent ladite prime sous forme d'un forfait fixe qui sera maintenu jusqu'à fin 2004 et qui sera incorporé au salaire par tiers à partir du 1er janvier 2005 sur trois ans.

## **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES**

### **1. COMMISSION DE SUIVI**

La commission paritaire de l'emploi instaurée par l'article 30 de la CCN est chargée du suivi du présent accord au sein de la branche pour ce qui concerne l'application des chapitres I et II.

Les laboratoires qui font application des dispositions des chapitres I et II du présent accord sont tenus d'en informer le secrétariat de la commission par le biais de leur syndicat professionnel ou à défaut du syndicat de leur choix en l'absence d'affiliation en transmettant soit l'accord d'entreprise, soit un résumé des dispositions appliquées dans le laboratoire.

La commission établit un bilan d'application du présent accord dans les 3 mois de la date anniversaire de son entrée en vigueur.

La commission se réunit en cas de difficulté d'application du présent accord ou de modifications légales ayant une incidence sur les dispositions du présent accord à la demande conjointe de 3 syndicats salariés ou de 2 syndicats employeurs dans les 2 mois de sa saisine.

Le secrétariat de la commission est assuré par la section patronale qui fait son affaire de la réception et de la transmission des informations intéressant la commission de suivi.

### **2. DUREE - DENONCIATION - REVISION - ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Il ne remet pas en cause les accords plus favorables conclus au sein des laboratoires avant sa date d'entrée en vigueur.

Les parties au présent accord sollicitent son extension par arrêté ministériel. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.