

Convention Collective Nationale des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

Congés payés : Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 1 du 1 décembre 1982 étendu par arrêté du 6 septembre 1983 JONC 24 septembre 1983.

Conformément à l'ordonnance du 16 juillet 1982, la durée annuelle des congés, pour une période de référence complète allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, est de trente jours ouvrables, soit deux jours et demi par mois de travail.

Ces dispositions s'appliquent à compter de la période de référence allant du 1er juin 1981 au 31 mai 1982.

Les modalités d'application sont fixées par l'employeur, après consultation des salariés, sous réserve des dispositions suivantes du code du travail :

- la période de vacances est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année ;
- en application de l'article L. 223-8 du code du travail, le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ;
- en cas de fractionnement, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois, entre le 1er mai et le 31 octobre, ne peut être inférieure à douze jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six jours, il donne droit à deux jours de congé supplémentaire et un seul jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Toutefois, les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément. Dans ces conditions, les jours de congé ouvrant droit pour le salarié aux jours supplémentaires prévus à l'alinéa précédent sont ceux qui, au 31 octobre (terme de la période légale des vacances) lui restent dus en dessous de vingt-quatre jours ouvrables.

Lorsque les droits à un congé d'un salarié qui n'a pas été présent pendant toute la période de référence aboutissent à un nombre de jours ouvrables qui n'est pas entier, la durée de congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ 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 intéressés.

Le programme des départs sera établi et communiqué au personnel avant le 1er mars.

Il sera tenu compte des situations de famille ; pour le personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront fixés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie, ou d'accident, ou de maternité dans l'incapacité de prendre son congé dans les limites de la période légale, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congé, calculée en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

Dans le cas exceptionnel et justifié où un salarié en congé serait appelé avant l'expiration de son congé, pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement, ainsi que les frais supplémentaires nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

Dans le cas où les nécessités du service imposeraient le maintien de l'employé en fonction au moment de son départ en vacances, une indemnité compensatrice sera négociée entre les parties avant la date théorique de départ.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé et les absences pour accouchement prévues au code du travail seront considérées pour le calcul de la durée des congés comme temps de travail effectif.

Convention Collective Nationale des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie, 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 dix-huit 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 sera un congé sans solde.

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

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

Congés exceptionnels : Article 20 (1)

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté au laboratoire, les employés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels et payés pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage d'un salarié : cinq jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrables ;
- mariage d'une soeur ou d'un frère : un jour ouvrable,
- et quelle que soit l'ancienneté du salarié au laboratoire :
- naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- décès du conjoint : cinq jours ouvrables ;
- décès des parents et beaux-parents : trois jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : cinq jours ouvrables ;
- décès d'une soeur ou d'un frère : un jour ouvrable.

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la bonne marche du laboratoire, des autorisations d'absences non payées inférieures à un mois pourront être accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner le conjoint, un enfant ou une personne à charge gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage.

D'autre part, des congés non rémunérés pour convenances personnelles pourront exceptionnellement être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront et en accord avec l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 20 novembre 1978, art. 1er).