

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

**AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
Accord du 11 octobre 1999**

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 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 extrahospitaliers 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 6 mois pour étudier les avis du ministère dans le cadre de la procédure d'extension.

Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail

1. Champ d'application.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

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. Rémunération.

En vigueur étendu

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 n° 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.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

4. Aménagement et réduction du temps de travail

4.1. Mise en œuvre.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article peuvent être appliquées directement dans les laboratoires qui entrent dans le champ d'application de l'article 1er 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 n° 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. (1)

En vigueur étendu

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 $365 - 104$ (dimanches et repos hebdomadaires) - 25 jours (congrés 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 : $45,4 \times 39$ heures = 1 771.

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.* (2)

En jours ouvrables :

- le nombre de jours travaillés est égal à : $365 - 52$ (dimanches) - 30 jours (congrés 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 : $45,66 \times 39$ heures = 1 781.

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.

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

**AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
Accord du 11 octobre 1999**

Les tableaux ci-après résument les calculs du temps de travail en jours ouvrés en cas de réduction à 32 heures, 35 heures et 37 heures à partir d'un horaire collectif de 39 heures.

REPOS hebdomadaire	JOURS fériés	CONGES payés	TOTAL JOURS travaillés avant la réduction	TOTAL SEMAINES travaillées
52 semaines x 2 jours = 104 jours	9 jours	25 jours	365 - (104 + 9 + 25) = 227 jours	227 / 5 = 45,4

HORAIRE COLLECTIF	JOURS REPOS ARTT	NOMBRE D'HEURES ANNUEL
32	39	32 x 45,4 semaines = 1 453 h
35	23	32 x 45,4 semaines = 1 589 h
37	12	32 x 45,4 semaines = 1 680 h

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord, conformément à l'article 28-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

4.3. Modalités de la réduction du temps de travail.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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.

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 pro rata temporis.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

4.4.2. Répartition des jours de repos (1).

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 (2).

Les heures effectuées au-delà de la 35^e 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 1^{er} 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 n° 98-461 du 16 juin 1998.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9.II de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1^{er}).

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 nouveau du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1^{er}).

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

En vigueur étendu

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 12 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 (1).

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 heures. 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 jours de repos.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 nouveau du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

4.6. Cycle.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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 30e ou 60e 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.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Accord du 11 octobre 1999

4.8. Calendrier - Délais de prévenance.

En vigueur étendu

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 7 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 7 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.

En vigueur étendu

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 épargne-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.

En vigueur étendu

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.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

5.2. Mise en œuvre.

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur décide seul de la mise en oeuvre 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 concerné,

et en rappelant les dispositions du présent titre.

5.3. Bénéficiaires.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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 (1) ;
- 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 n° 98-461 du 13 juin 1998 et des trois quarts des jours de repos dans les autres cas ;
- une partie des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables.

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.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

5.5. Congés indemnifiables. (1)

En vigueur étendu

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 :

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

- 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 2 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 3 ans et peut être pris dans les 6 ans suivant l'ouverture des droits.

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

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

5.6. Valorisation des éléments affectés au compte.

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables 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 1/26 du salaire mensuel. La valeur de ces 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.

10 jours de congés payés x 4 (ans)	40 jours
6 jours de 5e semaine de congés payés x 4 (ans)	24 jours
13e mois x 4 (ans)	120 jours
Prime d'intéressement par an, $4\,000/40 = 100$ heures ; $100/7$ heures = 14,25 jours x 4 (ans)	57 jours
Abondement de l'entreprise : 15 % du 13e mois	27 jours
Repos compensateur de remplacement 21 heures par an/7 heures x 4 (ans)	12 jours
TOTAL (indemnisés)	280 jours

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

5.7. Indemnisation du congé.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

Sauf lorsque le congé indemnifié 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.

En vigueur étendu

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.

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. (1)

En vigueur étendu

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 3 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.

(1) Point étendu 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(arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

6. Formation

En vigueur étendu

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

Chapitre II : Accords d'accès direct

1. Mise en œuvre

En vigueur étendu

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 n° 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 Ier.

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 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) ;
- 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3 V de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

2. Information préalable.

En vigueur étendu

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.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Accord du 11 octobre 1999

3. Périmètre d'application.

En vigueur étendu

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

4. Réduction et organisation du temps de travail.

En vigueur étendu

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 Ier 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 Ier 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 Ier 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 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 Ier 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 Ier du présent accord.

5. Incidences de la réduction du temps de travail sur l'emploi

5.1. Volume d'embauches.

En vigueur étendu

Le nombre d'embauches liés à la réduction du temps de travail doit être égal à :

- 6 % au moins des effectifs concernés en cas de réduction du temps de travail de 10%;
- 9 % au moins des effectifs concernés 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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'une durée de 6 mois au minimum. Toutefois, il convient de privilégier les

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

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 (1).

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 nés 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 20 mars 2000, art. 1er).

5.4. Délais.

En vigueur étendu

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

5.5. Maintien des effectifs.

En vigueur étendu

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 aux bénéfices des aides.

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.

En vigueur étendu

Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour constituer un groupement d'employeurs conformément aux dispositions des articles L. 127-1 et suivants 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 n° 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.

En vigueur étendu

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

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Accord du 11 octobre 1999

- 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.

En vigueur étendu

Les salariés entrant dans le champ d'application de l'annexe IV de la CCN doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon l'une des modalités définies au chapitre Ier 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 n° 98-461 du 13 juin 1998.

Chapitre III : Modifications de la convention collective

1. Durée du travail

En vigueur étendu

L'article 9 de la CCN est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :
(conf. l'article 9 de la CCN)

2. Encadrement.

En vigueur étendu

L'article 3 " Rémunération " de l'annexe IV, avenant cadres de la CCN, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :
(conf. l'article 3 de l'annexe IV, avenant cadres CCN)

3. Temps partiel.

En vigueur étendu

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

4. Prime de sous-sol.

En vigueur étendu

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 fixé qui sera maintenue jusqu'à fin 2004 et qui sera incorporé au salaire par tiers à partir du 1er janvier 2005 sur 3 ans.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 11 octobre 1999

Chapitre IV : Dispositions finales

1. Commission de suivi.

En vigueur étendu

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 Ier et II.

Les laboratoires qui font application des dispositions des chapitres Ier 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. Durée - Dénonciation - Révision - Entrée en vigueur.

En vigueur étendu

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.