

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

Salaires : Article 13

En vigueur étendu

Le salaire est la contrepartie du travail. Chaque salarié a la garantie du salaire minimum afférent à sa catégorie, emploi ou position s'il présente une aptitude normale et accomplit le travail qui peut être valablement demandé à un travailleur de la même catégorie.

Le principe " à travail égal, salaire égal " prévu par l'article 140-2 du code du travail devra être strictement respecté.

Les barèmes des salaires minima applicables aux différents emplois, catégories et positions seront établis en fonction :

- a) Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions, tels qu'ils sont définis en annexe 3 ;
- b) Le salaire mensuel sera établi en multipliant le salaire horaire par 169 ;
- c) De la valeur du point fixée par voie d'accord.

Prime d'ancienneté : Article 14

En vigueur étendu

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, mais sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des majorations pour heures supplémentaires. Ces primes d'ancienneté sont indépendantes du salaire proprement dit, et s'ajoutent dans tous les cas au salaire réel. Elles feront l'objet d'un décompte spécial et leur versement sera effectué lors de chaque paye. Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul du salaire minimum professionnel garanti.

Le taux est de :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

On entend par ancienneté dans le laboratoire le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans ce laboratoire, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celui-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans le laboratoire pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Les périodes militaires obligatoires ;
- b) Les périodes de congés payés annuels ;
- c) Les interruptions pour maladies professionnelles, accidents de travail et maternité ;
- d) Les interruptions de travail pour maladie ;
- e) Le service militaire obligatoire, sous les réserves suivantes :
 - 1° que le salarié ait au moins un an de présence dans le laboratoire avant son départ sous les drapeaux ;
 - 2° que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire sur sa demande dès la fin de son service militaire ;
- f) Les rappels individuels sous les drapeaux ;
- g) Les congés exceptionnels prévus aux articles 4 et 20 de la présente convention.

Dans le cas d'interruption du contrat de travail survenant pour les motifs suivants :

- 1° Mobilisation sous réserve que le salarié ait été réintégré dans le laboratoire ;
 - 2° Repos légal prévu pour élever son enfant ;
 - 3° Congés exceptionnels (avec l'accord de l'employeur),
- la prime d'ancienneté sera calculée sur les périodes de travail avant et après l'interruption.

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

Dans le cas de démission, les différentes périodes passées dans le laboratoire ne pourront se cumuler pour déterminer l'ancienneté en cas de réembauchage.

Pour les employés dont l'emploi ne figure pas actuellement dans les définitions prévues en annexe, le montant de la prime est calculé sur le salaire minimum de leur coefficient.

Bulletin de paie : Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 22 juin 1989 étendu par arrêté du 9 février 1990 JORF 21 février 1990

Les bulletins de paie ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés conformément aux conditions légales et comporteront notamment :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale, l'adresse du laboratoire d'analyses médicales ainsi que l'intitulé de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ;
- b) La période à laquelle la paie se rapporte ;
- c) Les nom, prénom et adresse du salarié ;
- d) La qualification professionnelle et l'emploi du salarié ;
- e) Le coefficient hiérarchique ;
- f) Le salaire minimum de la catégorie ;
- g) Le salaire mensuel, hebdomadaire ou horaire correspondant à la semaine normale de travail de trente-neuf heures ;
- h) Le nombre d'heures majorées pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause ainsi que les taux de majoration appliqués et la rémunération perçue à ce titre ;
- i) La prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- j) Les indemnités d'astreinte ;
- k) Toute prime ou complément de salaire attribué à quelque titre que ce soit ;
- l) Le montant de la rémunération brute totale, la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;
- m) La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales ;
- n) Les retenues effectuées au titre de la sécurité sociale ou pour tout autre motif ;
- o) Le montant du salaire net réellement perçu ;
- p) Les acomptes ;
- q) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le code APE du laboratoire ;
- r) La date de paiement de la rémunération ;
- s) La référence des organismes de retraite auxquels sont versées les cotisations.
- t) Une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;
- u) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève ou à l'activité de représentation du personnel ne devra figurer sur le bulletin de paie.

En cas de modification de l'article R. 143-2 du code du travail, le texte ci-dessus sera corrigé en conséquence.