

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

Rupture du contrat de travail : Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant du 5 mai 2004 BO conventions collectives 2004-26 étendu par arrêté du 08 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, devra se faire dans le respect des dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

a) Délai-congé en cas de démission.

Dans le cas de résiliation de contrat de travail à l'initiative du salarié, la durée du délai-congé est fixée à :

- quinze jours si le salarié a moins de six mois de présence ;
- un mois s'il justifie d'une ancienneté supérieure à six mois ;
- trois mois s'il s'agit d'un cadre.

Pendant cette durée, le démissionnaire pourra s'absenter deux heures par jour, non rémunérées, pour la recherche d'un emploi.

b) Délai-congé en cas de congédiement.

Dans le cas d'un licenciement pour motif autre que faute grave, le salarié a droit :

S'il justifie d'une ancienneté inférieure à deux ans, à un délai-congé de un mois ;

S'il justifie d'une ancienneté supérieure à deux ans, à un délai-congé de deux mois.

Pour les cadres, le délai de préavis est de trois mois.

Pendant cette durée, le personnel bénéficiera de deux heures payées par jour de travail pour la recherche d'un emploi. Les deux heures journalières seront, sauf accord différent entre les parties, prises une fois au gré de l'employeur, une fois à celui du salarié ; par accord réciproque, l'ensemble des heures pourra être bloqué à la fin de la période de préavis.

Dans l'un et l'autre cas, lorsque le salarié aura trouvé du travail, il devra en avvertir son employeur. Le bénéfice des deux heures journalières pourra alors être supprimé.

c) Certificat de travail.

Au moment de son départ, un certificat de travail sera remis au salarié : conformément aux dispositions légales, il devra mentionner la date d'entrée ainsi que la date de sortie du laboratoire, la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés par le salarié, ainsi que la période à laquelle ces emplois ont été tenus.

d) Indemnité de licenciement.

Il sera alloué à tout salarié licencié, sauf faute grave de l'intéressé, une indemnité de licenciement tenant compte de l'ancienneté dans le laboratoire, distincte du préavis et calculée par tranche de la manière suivante :

1° De deux à cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la date d'entrée dans celui-ci ;

2° Au-delà de cinq ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté : deux dixièmes de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la sixième année ;

3° Au-delà de quinze ans d'ancienneté et jusqu'à soixante-cinq ans d'âge : trois dixièmes de mois par année de présence dans le laboratoire à compter de la seizième année.

Les salariés licenciés après soixante-cinq ans seront soumis aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des trois derniers mois de travail, étant entendu qu'elle ne saurait être inférieure à un douzième du salaire de l'année écoulée.

Licenciement économique : en cas de licenciement économique, l'indemnité due est de 1/5 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté et de 1/5 de mois de salaire,

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

auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire (soit 1/3 de mois de salaire au total) par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

e) Indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Au-delà de cinq ans d'ancienneté, le départ volontaire à la retraite des salariés âgés de soixante à soixante-cinq ans ouvrira droit à leur profit à une indemnité de départ à la retraite déterminée comme indiqué annexe II, sous réserve qu'ils respectent le délai-congé qui leur incombe. Elle est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des trois derniers mois de travail. Cette base ne saurait être inférieure au un douzième du salaire de l'année écoulée.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les salariés âgés de moins de 60 ans ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière, qui feront liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale avant 60 ans, en application de l'article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et dans les conditions fixées par le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003, bénéficieront également d'une indemnité de départ à la retraite, sous réserve qu'ils respectent le délai-congé qui leur incombe.

Cette indemnité sera calculée selon les mêmes modalités que celles de l'indemnité due aux salariés de 60 à 61 ans exclus remplissant les conditions précisées à l'alinéa 1 et définies à l'annexe II.

Pour le calcul de cette indemnité, le temps de présence du salarié dans le laboratoire à prendre en compte sera celui acquis effectivement à la date de son départ.

Changement temporaire d'emploi : Article 22

En vigueur étendu

L'employé qui, pendant plus de trois jours sur une période de un mois de date à date, exécute des travaux correspondant à une catégorie supérieure à la sienne bénéficiera pendant l'ensemble de la durée du remplacement d'une indemnité.

Cette indemnité est égale à la différence entre le minimum de sa catégorie ou emploi habituel et le minimum de l'emploi occupé temporairement.

Dans le cas où le total excéderait le salaire du travailleur remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence. La prime d'ancienneté n'entrera toutefois pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du salarié remplacé.

Le salarié qui, à titre provisoire, a exécuté des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne ne saurait s'en prévaloir pour réclamer, dans l'avenir, le droit à cette classification, sauf cas prévu au 3e alinéa, article 7.