

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

**Accord du 1 juillet 1993**

**Bénéficiaires :** Article 1er

*En vigueur étendu*

Dernière modification: Modifié par Accord du 27 septembre 2001 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002.

La présente annexe fixe les conditions particulières du travail des cadres.

Sont désignés sous le terme général de " cadres " :

- les salariés munis de diplômes de médecin, vétérinaire, pharmacien, qui exercent leur fonction dans les laboratoires d'analyses de biologie médicale extrahospitaliers, avec le titre de directeur de laboratoire d'analyses de biologie médicale ou de directeur adjoint ;
- les salariés qui mettent en œuvre des connaissances théoriques, techniques ou administratives constatées par 5 années au moins d'enseignement supérieur validées ou par une expérience professionnelle équivalente.

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définies en fonction des responsabilités qu'ils assument et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail :

- a) Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans le laboratoire. Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail et sont exclus du présent accord ;
- b) Les " cadres autonomes " sont les cadres de coefficient 600 et au-delà dans la mesure où ils ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail. L'employeur doit justifier que leur temps de travail ne peut être strictement prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Le régime du temps de travail des cadres autonomes est décrit à l'article 3 ci-après ;
- c) Les cadres " intégrés " sont les cadres de coefficient 400 et au-delà occupés selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée. Ces cadres relèvent des dispositions applicables aux salariés non cadres conformément aux dispositions du chapitre Ier de l'accord du 11 octobre 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les techniciens de la catégorie A de la classification du personnel (annexe III de la convention collective) sont assimilés cadres et bénéficient des dispositions de l'article 6 " Régime de retraite et de prévoyance ", à l'exclusion de toute autre disposition du présent avenant.

**Engagement, Période d'essai, Clause de concurrence :** Article 2 *En vigueur étendu*

1. Au moment de l'embauche, le contrat de travail d'un salarié cadre doit faire l'objet d'un document écrit. Ce document doit être communiqué à l'Ordre dont il dépend s'il s'agit d'un médecin, d'un pharmacien ou d'un vétérinaire.

2. La période d'essai est de 4 mois au maximum. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu dans un délai qui

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

ne peut être inférieur au délai précisé à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective.

De la même façon lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le cadre, celui-ci doit respecter le délai de prévenance qui le concerne défini à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective.

Le directeur s'engage à considérer les directeurs adjoints salariés comme confrères, ayant les mêmes responsabilités professionnelles que lui. Il délègue en son absence, tant sur le plan technique que professionnel un pouvoir de direction sur tout le personnel du laboratoire.

Dans l'exercice de sa profession, un directeur adjoint n'est subordonné qu'au directeur du laboratoire.

En toutes circonstances, le directeur adjoint s'engage à exercer ses fonctions en conformité avec les dispositions de la loi du 11 juillet 1975, des décrets et arrêtés que des textes subséquents et des conventions concernant la biologie.

Il s'engage à prendre une part active au fonctionnement et notamment aux gardes et astreintes éventuelles. Il est tenu d'y apporter tout son dévouement, toute sa conscience professionnelle et de faire bénéficier le laboratoire des compétences qu'il pourrait avoir dans tel ou tel domaine particulier.

Il assumera l'entière responsabilité de ses actes professionnels. Sa responsabilité civile sera garantie par l'assurance responsabilité civile du laboratoire.

3. Clause de non-concurrence : en cas de départ d'un salarié cadre directeur ou directeur-adjoint à quelque moment que ce soit, avant la fin de son contrat ou à son expiration, et pour une cause quelconque, y compris le licenciement, il s'interdit d'entrer au service d'un autre laboratoire d'analyse médicale, d'en créer ou d'en ouvrir un, de s'intéresser directement ou indirectement d'une manière quelconque à un laboratoire pendant une durée de deux ans à compter de la rupture de son contrat de travail, dans un périmètre autour du laboratoire, à convenir au moment de l'embauche.

Il est possible de renoncer à cette clause.

Les conditions concernant la clause de non-concurrence devront figurer au contrat de travail.

**Régime du temps de travail des cadres autonomes** : Article 3 *En vigueur étendu*

Dernière modification: Modifié par Accord du 27 septembre 2001 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002.

Il existe des possibilités de contracter des forfaits hebdomadaires ou mensuels et des forfaits annuels en heures et en jours. Les dispositions qui suivent précisent le régime des forfaits annuels en jours.

**3.1. Plafond de jours travaillés et dépassements éventuels**

Le nombre de jours travaillés maximum est fixé à 212 jours par période invariable de 12 mois consécutifs commune à tous les cadres d'un même laboratoire.

Le plafond de 212 jours est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congé non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les éventuels jours travaillés au-delà du plafond maximal annuel de 212 jours, ou du plafond recalculé en fonction de la date d'entrée du collaborateur ou des congés payés non pris, doivent être compensés par un repos équivalent pris durant les 3 premiers mois de la période de référence suivante. Ces jours reportés sont déduits du plafond annuel de la période n + 1.

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

***3.2. Décompte des jours travaillés***

Le décompte du temps de travail des cadres autonomes s'effectue en jours, ou, le cas échéant, en demi-journées. Ce décompte est exclusif d'un décompte en heures.

Une journée travaillée peut être déclarée comme une journée de travail indépendamment du nombre d'heures effectuées. Les demi-journées de travail peuvent être celles qui commencent ou finissent avec l'interruption habituellement consacrée au déjeuner.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

L'employeur peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement du laboratoire.

***3.3. Repos quotidien et hebdomadaire***

Le cadre autonome doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le cadre autonome doit s'engager formellement à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires sous la responsabilité de sa hiérarchie directe. Il est tenu d'avertir sa hiérarchie lorsqu'il pense qu'il ne sera pas en mesure de respecter cette obligation afin que le laboratoire puisse s'organiser et prendre les mesures appropriées pour garantir le respect desdits repos.

***3.4. Plannings***

Les plannings des jours et demi-journées travaillés et non travaillés sont établis par chaque cadre autonome par trimestre en fonction des nécessités des services et de leur mission. Ils sont communiqués à l'employeur au plus tard 1 mois avant le début du trimestre.

L'employeur et le cadre concerné peuvent prévoir par écrit des modalités différentes de fixation des jours et demi-journées travaillés et non travaillés dans le respect de l'autonomie dont dispose le cadre dans l'organisation de son emploi du temps.

***3.5. Suivi du temps de travail***

Les cadres autonomes sont informés individuellement au début de chaque période de référence du nombre de jours travaillés qu'ils doivent effectuer. Un décompte récapitulatif des jours de congés payés et des jours travaillés leur est fourni en fin de période de référence et au plus tard avec la paye du mois suivant la fin de cette période.

Le laboratoire doit mettre en place un système de suivi du nombre de jours travaillés, par exemple sous forme déclarative permettant de contrôler le repos quotidien et hebdomadaire. L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les cadres autonomes.

Le laboratoire qui emploie des cadres occupés selon un forfait en jours doit également mettre en place un suivi de l'organisation et de la charge de travail. Ce suivi doit permettre d'évaluer les tâches des collaborateurs et de remédier, le cas échéant, à une surcharge qui peut notamment être appréciée selon des critères tels que le volume d'actes réalisés, le nombre de postes de travail, l'évolution de l'effectif global du laboratoire ou de l'équipe dont relève le collaborateur, le taux d'absentéisme, etc. L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et le temps de travail effectif quotidien soient équilibrés.

**Annexe IV  
Avenant cadres**

Une réunion sur ce thème doit se tenir au moins une fois par an entre l'employeur et chaque cadre concerné. Elle donne lieu à un compte rendu écrit, établi par les deux parties et consultable par les représentants du personnel.

**3.6. Compte épargne-temps**

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque laboratoire selon le régime de compte épargne-temps applicable.

**3.7. Titulaires de contrat à durée déterminée**

Les cadres autonomes titulaires de contrat à durée déterminée bénéficient des modalités définies au présent article calculées au prorata de la durée du contrat.

**3.8. Forfaits réduits**

Un cadre autonome peut bénéficier d'un forfait de jours réduit moyennant une réduction proportionnelle de la rémunération.

**3.9. Contrat de travail**

L'employeur peut proposer aux cadres autonomes la conclusion d'un forfait en jours. Ce forfait doit être défini par un document signé entre l'employeur et le collaborateur conformément aux termes du présent accord.

L'avenant au contrat de travail ou le contrat d'embauche doit prévoir pour les cadres autonomes employés selon un forfait en jours :

- le nombre de jours travaillés par période de 12 mois ;
- la rémunération forfaitaire annuelle ;
- les modalités de suivi du nombre de jours travaillés ;
- les modalités de suivi des repos quotidiens et hebdomadaires, le collaborateur devant s'engager formellement à respecter les dispositions légales en la matière.

**3.10. Bulletin de paye**

Le bulletin de paye des cadres autonomes doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

**3.11. Report des congés payés**

L'article 5 de l'annexe IV (avenant " cadres ") de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses de biologie médicale extrahospitaliers traite du régime des congés payés des cadres en 1 et est complété en 2 par des dispositions spécifiques concernant uniquement les cadres autonomes.

**a) Principes :**

Les jours de congés payés acquis au cours de la période de référence (n) et non pris au cours de la période de référence (n + 1) pourront être reportés jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle au cours de laquelle la prise des congés a débuté (n + 2), moyennant accord exprès et préalable de la direction.

Les cadres autonomes pourront solliciter le report de congés payés dans la limite maximum de 12 jours après accord exprès du laboratoire dans les cas suivants :

- surcroît exceptionnel d'activité ;
- maladie et accident du travail ;
- maternité ;
- raison familiale impérieuse ;
- raisons personnelles.

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

**b) Effets du report sur le nombre annuel de jours de travail :**

Ce report est sans incidences sur la rémunération des périodes concernées par le report.

Ainsi, par exemple, si le collaborateur n'a pris que 20 jours de congés payés au cours de la période n, 10 jours de congés payés sont reportés sur la période n + 1. Pour la période n, le plafond de jours travaillés est donc fixé à 222 (212 + 10). Pour la période de n + 1, le plafond de jours travaillés est fixé à 202 (212 - 10).

**c) Jours de congés payés affectés au compte épargne-temps :**

Le nombre de jours affectés au compte épargne-temps augmente d'autant le nombre annuel de jours de travail.

*NOTA : Arrêté du 8 avril 2002 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'article 3-1 (Plafonds de jours travaillés et dépassements éventuels) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-12-2 du code du travail. Le dernier alinéa de l'article 3-2 (Décompte de jours travaillés) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 III du code du travail.*

**Rupture du contrat de travail : Article 4**

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, l'article 21 des clauses générales s'applique. Toutefois, pour les cadres ayant plus de cinq ans de présence dans le laboratoire, l'indemnité sera majorée d'un demi-mois pour les cadres âgés de plus de quarante-cinq ans, et d'un mois pour les cadres âgés de plus de cinquante-cinq ans.

Indemnité conventionnelle de départ à la retraite : le paragraphe E de l'article 21 et l'annexe II de la convention générale s'appliquent, avec toutefois la modification suivante : l'indemnité est la même de soixante à soixante-cinq ans, sans abattement.

**Congés payés : Article 5**

En vigueur étendu

L'article 19 des clauses générales s'applique aux cadres. Toutefois, pour les cadres d'indice égal ou supérieur à 600 et ayant plus de trois ans de présence, la durée des congés est portée à trente-trois jours ouvrables. En cas de fractionnement, ces trois jours supplémentaires n'entreront pas en ligne de compte pour l'ouverture du droit aux suppléments prévus à l'article L. 223-8 du code du travail.

**Régime de retraite et de prévoyance : Article 6**

En vigueur étendu

**1. Régime de prévoyance :** ni l'article 26 des clauses générales ni l'annexe I ne s'appliquent aux cadres. Les garanties décès, incapacité de travail, invalidité et maternité des personnels cadres et assimilés cadres sont définies dans l'annexe I du présent avenant.

**2. Retraite complémentaire :** le régime de retraite complémentaire des cadres et assimilés cadres se décompose en deux parties :

a) Une adhésion à une institution de retraite des salariés relevant de l'Arrco (Association des régimes de retraites complémentaires) pour la première tranche de salaire, limitée au plafond de la sécurité sociale (T 1). Cette adhésion est gérée, comme pour le personnel non cadre de la profession, par la Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (C.G.I.S.) (1).

Les taux de cotisation sont les suivants :

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

- 5,50 p. 100 sur la tranche A (T 1) des salaires à compter du 1er octobre 1993. Ce taux sera relevé à 6 p. 100 le 1er octobre 1994. L'adoption de ce taux sera accompagnée d'une revalorisation des droits acquis par les actifs pour les services passés conformément à la réglementation de l'Arrco ; cette réglementation prévoit une revalorisation partielle à hauteur de 45 p. 100 pour les adhésions souscrites avant le 1er janvier 1994.

b) Une adhésion à une institution de retraite des cadres relevant de l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) pour la tranche de salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

T 2, tranche B : tranche de salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale.

Les parties signataires recommandent aux laboratoires de souscrire cette adhésion auprès de la Caisse générale interprofessionnelle des cadres (C.G.I.C.). Ils peuvent adhérer à toute autre caisse de l'Agirc à condition de bénéficier des mêmes avantages.

Les taux de cotisations sont les suivants :

- 12 p. 100 pour la tranche B (T 2) des salaires.

Les employeurs prennent en charge le régime de retraite complémentaire à concurrence de :

- 3,3 p. 100 de T 1 sur 5,5 p. 100 à compter du 1er octobre 1993 et 3,6 p. 100 de T 1 sur 6 p. 100 à compter du 1er octobre 1994 ;

- 8 p. 100 de T 2 sur 12 p. 100,

et les salariés :

- 2,2 p. 100 de T 1 sur 5,5 p. 100 à compter du 1er octobre 1993 et 2,4 p. 100 de T 1 sur 6 p. 100 à compter du 1er octobre 1994 ;

- 4 p. 100 de T 2 sur 12 p. 100.

*(1) Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord national professionnel du 8 décembre 1961 relatif à la retraite complémentaire.*

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

**Annexe I Accord du 19 décembre 1996  
Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres**

**Article A**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance du personnel cadre et assimilé cadre à l'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM) dans le cadre du comité de gestion prévu au C de l'annexe I : régime de prévoyance des non-cadres.

Le régime de prévoyance institué par le présent accord comporte les dispositions suivantes :  
PRESTATIONS ASSURÉES (1)

**1 Décès et invalidité absolue et définitive (IAD)**

- SITUATION DE FAMILLE de l'assuré :
  - célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge
- DECES MALADIE ou IAD (en pourcentage) : 270
- DECES ACCIDENT : 540
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,50
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 1,30
- SITUATION DE FAMILLE de l'assuré :
  - célibataire, marié, veuf ou divorcé avec personne à charge
- DECES MALADIE ou IAD (en pourcentage) : 300
- DECES ACCIDENT : 600
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,50
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 1,30
- SITUATION DE FAMILLE de l'assuré :
  - majoration par personne à charge
- DECES MALADIE ou IAD (en pourcentage) : 90
- DECES ACCIDENT : 180
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,50
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 1,30

**2 Incapacité de travail, invalidité**

- PERIODE D'INDEMNISATION :
  - à partir du 4e jour d'arrêt de travail pour les cadres ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise
  - à partir du 11e jour pour les cadres n'ayant pas un an de présence
- T1 (en pourcentage) : 40
- T2 (en pourcentage) : 90
- COTISATIONS (en pourcentage) T1 : 1,00
- COTISATIONS (en pourcentage) T2 : 2,30
  - Congé de maternité (2)
- PERIODE D'INDEMNISATION : durée légale

PRESTATIONS ASSUREES (en pourcentage) : 100 (1) En pourcentage des salaires annuels T1 et T2

(2) Sous déduction des prestations de sécurité sociale

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

**Article B**

*En vigueur étendu*

La cotisation du risque décès ou IAD, sur la tranche T 1, est à la charge de l'employeur. Les autres cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

**Article C**

*En vigueur étendu*

Les laboratoires faisant bénéficier leur personnel d'un autre régime de prévoyance devront aménager leurs contrats pour apporter des avantages au moins équivalents à ceux offerts par l'IPGM. Ces dispositions prennent effet au plus tard le 1er avril 1997.

**Article D**

*En vigueur étendu*

Dernière modification: Modifié par Accord du 22 novembre 2001 art. 2 BO conventions collectives 2002-1 étendu par arrêté du 8 avril 2002 JORF 19 avril 2002.

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, tous les 5 ans au plus, les partenaires de cet accord de prévoyance procéderont à un examen de la gestion et des comptes de résultats du régime de prévoyance qu'il institue et décideront soit de prolonger la désignation du gestionnaire en place, soit de procéder à un appel d'offres pour son remplacement, dans des conditions qu'il leur appartiendra de définir.

**Article E**

*En vigueur non étendu*

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, apprécié par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;
- la date de résiliation du contrat cadre d'assurance ou de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat ...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisés au point A. 2 de l'annexe I seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au point A de l'annexe IV lorsqu'elles sont assurées par l'organisme désigné, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies à la présente annexe, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

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

**Annexe IV  
Avenant cadres**

**Annexe II Accord du 1 juillet 1993**

**Classification des cadres**

*En vigueur étendu*

Dernière modification: Modifié par Accord n° 3 du 13 novembre 1995 BO conventions collectives 96-4, étendu par arrêté du 17 avril 1996 JORF 2 mai 1996.

Modification du paragraphe " Cadres " de l'annexe III des clauses générales à la convention collective nationale :

- les cadres munis de diplômes de médecin, pharmacien, vétérinaire ou de cinq années au moins d'enseignement supérieur validées et exerçant leur fonction dans le cadre d'un laboratoire d'analyses de biologie médicale, sont classés dans les positions suivantes :

Position I

Médecin, pharmacien, vétérinaire ne possédant aucun C.E.S. ni D.E.S., ou personne titulaire d'un diplôme obtenu après cinq années d'enseignement supérieur validées 400

Après un an de pratique professionnelle 500

Position II

Médecin, pharmacien, vétérinaire, titulaires des C.E.S. ou D.E.S. ou équivalences reconnues pour exercer la fonction de directeur ou directeur adjoint de laboratoire d'analyses de biologie médicale 600

Toute formation complémentaire peut être reconnue par l'attribution de points supplémentaires jusqu'à concurrence de 150 points.

Position III

Cadres de la position II ayant au moins quinze ans de pratique professionnelle et une compétence très étendue dans toutes les activités du laboratoire où ils exercent : 800