



SANTÉ
SOCIAUX

Vrai ou faux ?

SALARIÉS DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE

Les salariés des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, sont couverts par la Convention collective des laboratoires de biologie médicale IDCC 959 Brochure N°3114.

Il s'agit de laboratoires de biologie médicales privés, libéraux, mais qui maintenant se regroupent en grosses structures, et changent de statut juridique : plus de 50 % d'entre eux sont aujourd'hui en SARL. D'autres se font racheter par des groupes financiers nationaux et internationaux, et « la biologie industrielle » arrive à grand pas.

FACE À SES ÉVOLUTIONS, LA FÉDÉRATION CFTD SANTÉ SOCIAUX VOUS PRESENTE UN APERÇU DE VOS DROITS :

SALARIÉS DES
LABORATOIRES DE
BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRA HOSPITALIÈRE

FÉVRIER 2013

UN USAGE PEUT-IL ÊTRE DÉNONCÉ ? QU'EN EST-IL POUR UN ACCORD CONTRACTUEL OU D'ENTREPRISE ?

VRAI : Un usage peut-être dénoncé mais par l'employeur seul, avec « *un délai de prévenance raisonnable* » (la loi ne fixe pas de durée mais il est de 3 mois en général).

Un accord contractuel ou d'entreprise peut également être dénoncé par l'employeur avec un délai de prévenance mais avec renégociation avec les IRP. Il peut s'agir, par exemple, d'une modification substantielle des conditions de travail des salariés. Cela nécessite un avenant à leur contrat de travail, si les salariés l'acceptent. En cas de refus du salarié, le motif pour lequel était proposé la modification du contrat pourra éventuellement devenir un motif de licenciement.

UN JOUR FÉRIÉ TOMBANT UN DIMANCHE, LA CONVENTION

COLLECTIVE PRÉVOIT-ELLE UNE RÉCUPÉRATION ?

FAUX : c'est le code du travail qui s'applique, et il est perdu, sauf accord d'entreprise plus favorable, car la Convention Collective ne prévoit aucune récupération dans ce cas.

**JE FRACTIONNE MES CP, EN 3
SEMAINES ENTRE LE 1ER JUIN ET
LE 31 OCTOBRE, PAR CONVENANCE
PERSONNELLE, ET DEUX SEMAINES
ENTRE LE 1ER NOVEMBRE ET LE 31 MAI.
AI-JE DROIT À 2 JOURS DE REPOS
SUPPLÉMENTAIRES ?**

VRAI : les jours de fractionnement sont dus dans tous les cas, sauf si le salarié y renonce expressément. Mais l'employeur peut imposer que les 4 semaines soient prises dans le délai légal, (soit 12 jours Congé principal + 6 jours, donc trois semaines en été, plus une semaine avant le 1er novembre).





**SANTÉ
SOCIAUX**

Voir Convention Collective :
Article 19 - Congés payés : « *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* » (l'article L 223-8 étant devenu l'article L 3141-19).

J'AI POSÉ MES TROIS SEMAINES DE CONGÉS PAYÉS D'ÉTÉ ET MON EMPLOYEUR LES A ACCEPTÉES. AI-JE DROIT À MES 2 JOURS DE FRACTIONNEMENT ?

VRAI : Les jours supplémentaires pour fractionnement sont dus dans tous les cas, que celui-ci soit à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur. Le seul moyen pour un employeur de s'en exonérer serait d'avoir signé un accord collectif ou avoir obtenu l'accord exprès du salarié. Si les jours restant à prendre pendant la période légale sont pris après le 1er novembre

Convention Collective : « *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* ».

Rappel : Le fractionnement de la 5ème semaine ne donne droit à aucun jour supplémentaire.

J'AI 55 ANS, JE TRAVAILLE DANS UN LBM DE MOINS DE 50 SALARIÉS, ET JE VEUX FAIRE APPLIQUER L'ACCORD SÉNIOR DE LA BRANCHE, POUR DIMINUER MON TEMPS DE TRAVAIL. EST-CE POSSIBLE ?

FAUX : car aucun accord sénior n'a été signé par la branche. Seules les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de signer des accords séniors. Mais il peut exister des accords d'entreprises signés par des délégués syndicaux.

S'il n'y a pas d'accord d'entreprise, l'employeur peut mettre en place d'une façon unilatérale, un plan d'action en

faveur des séniors, (dans les entreprises de plus de 50 salariés, obligatoire depuis 2009).

JE SUIS SECRÉTAIRE ET JE REÇOIS DES PRÉLÈVEMENTS QUE JE DOIS « ALIQUOTER » POUR EXPÉDITIONS. MON EMPLOYEUR ME DIT QUE CELA FAIT PARTIE DE MON TRAVAIL. EST-CE VRAI ?

FAUX : ceci concerne le travail d'un(e) technicien(e) car le pré analytique est de son ressort, et non celui d'une secrétaire. Je suis en droit de refuser.

MON EMPLOYEUR NE RÈGLE PLUS NOTRE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ, ALORS QU'IL NOUS PRÉLÈVE NOS COTISATIONS. EST-CE LA BRANCHE QUI DOIT SUPPLÉER ?

FAUX : Le régime complémentaire frais de santé n'est pas un accord obligatoire de branche. Cependant tous les 3 mois, en CE, l'employeur est tenu de donner les informations sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance L 2323-46 ET L 2323-50 du CODE du TRAVAIL. (Ne pas reverser des cotisations prélevées est répréhensible par la loi).

MON LBM QUI ÉTAIT UN PETIT LABO DE 40 SALARIÉS SE REGROUPE AVEC UN AUTRE DE 80 SALARIÉS. MON EMPLOYEUR PEUT-IL LICENCIER DU PERSONNEL ?

FAUX ET VRAI :

FAUX : En cas de regroupements, fusion, acquisitions, si l'activité principale est reprise, les contrats de salariés sont maintenus par le nouvel employeur- article L 1224-1 du Code du travail.

VRAI : Le regroupement peut fragiliser la situation économique de l'ensemble de l'entreprise, et dans ce cadre, ils pourront déclencher d'éventuels licenciements économiques.



JE TRAVAILLE DANS UN LBM DE 200 SALARIÉS, APRÈS UN REGROUPEMENT, MON EMPLOYEUR DÉNONCE TOUS LES ACCORDS D'ENTREPRISE EXISTANTS. IL VEUT MODIFIER NOTRE CONTINGENT D'HEURE ANNUEL, ET NOUS DIT QU'IL PEUT NOUS FAIRE SIGNER UN AVENANT INDIVIDUEL À NOTRE CONTRAT DE TRAVAIL. LE PEUT-IL ?

FAUX : Les accords d'entreprise existants peuvent être dénoncés par l'employeur, mais la mise en place de nouvelles conditions de travail, comme le contingent d'heures annuel, doit faire l'objet de l'ouverture de nouvelles négociations avec soit, les délégués du personnel - et dans ce cas là, l'accord devra passer devant la commission paritaire de validation des accords d'entreprise - soit les délégués syndicaux, qui renégocient avec l'employeur, un nouvel accord.

DANS LE CADRE DU VOTE DU PLFSS (PLAN DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIAL) DÉBUT JANVIER, QUI CONDUIRAIT À UNE NOUVELLE BAISSSE DE LA NOMENCLATURE, MON EMPLOYEUR FERME LE LBM LES APRÈS-MIDI, UNE SEMAINE PAR MOIS, ET SUSPEND LES TÉLÉTRANSMISSIONS À LA SÉCURITÉ SOCIALE. IL ME DIT DE PRENDRE DES RÉCUPÉRATIONS, OU 1 JOURNÉE RTT, OU 1 CONGÉ PAYÉ, CAR IL NE VEUT PAS ME PAYER À NE RIEN FAIRE. PEUT-IL M'OBLIGER À RENTRER CHEZ MOI ?

FAUX : il s'agit dans ce cas d'un mouvement de grève des employeurs, ceux-ci, sont tenus de fournir du travail à leurs salariés. De plus, bien souvent, ils n'ont pas respecté le délai de prévenance de 7 jours, en cas de modifications des plannings. Nous ne sommes pas solidaires de cette manifestation et nous refusons d'être pris en otages, suite à des décisions gouvernementales.

NOUS SOMMES UN LBM DE 80 SALARIÉS ET NOUS AVONS ÉTÉ RACHETÉS PAR UN AUTRE LABO DE 230 SALARIÉS, DONC EN FUSION

ABSORPTION. NOUS AVONS CHACUN NOTRE CE, CHSCT. UN SYNDICAT A EXERCÉ SON DROIT D'OPPOSITION, ET NOTRE DRH VIENT DE NOUS INFORMER QU'ELLE SUPPRIMERAIT PUREMENT ET SIMPLEMENT NOTRE CE, ET CHSCT, AU PROFIT DE CEUX DE LA GROSSE STRUCTURE.

LA DIRECTION A-T-ELLE LE DROIT D'AGIR AINSI ?

FAUX : les deux structures étant bien séparées, Vu les articles L.2324-26 et 27 du code du travail, ainsi que la jurisprudence, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité intéressé

NOUS SOMMES UN LABORATOIRE DE 35 SALARIÉS, (CC51), EN COURS DE RACHAT PAR UN GROUPEMENT DE BIOLOGISTES AYANT LA CC LBM EXTRA HOSPITALIER, (3114). LA NOUVELLE DRH NOUS A ANNONCÉ LA SUPPRESSION DE TOUS NOS ACCORDS ET AVANTAGES ANTÉRIEURS, ET VOUDRAIT QUE L'ON SIGNE PAR ANTICIPATION DE NOUVEAUX ACCORDS, AVANT MÊME LE RACHAT. EST-CE POSSIBLE DE PROCÉDER AINSI ?

FAUX : tant que le rachat n'est pas effectif, vous conservez votre entité juridique, et donc vous restez sous le régime de votre convention collective.





**SANTÉ
SOCIAUX**

Il est important de mettre en place des équipes CFDT santé sociaux dans les LBM, avec CE et CHSCT, et de suivre des formations adéquates concernant ces instances. Ce sont eux qui sont à l'écoute des besoins de chacun, afin de rester au plus proche des salariés, pour soutenir les revendications communes lors de ces modifications de conditions de travail.

**N'HÉSITEZ PAS À VOUS RAPPROCHER DE VOTRE
SYNDICAT DÉPARTEMENTAL,**

qui peut vous apporter un soutien et aussi une
aide juridique, et qui peut également faciliter des
rapprochements avec d'autres laboratoires de votre région,
qui connaissent le même sort.

SALARIÉS DES
LABORATOIRES DE
BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRA HOSPITALIÈRE

FEVRIER 2013

**JE SOUHAITE DES RENSEIGNEMENTS ET/OU
ADHÉRER À LA CFDT SANTÉ SOCIAUX.**

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

E-mail :

Téléphone :

Coupon à renvoyer à l'adresse suivante :

