Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018 (Avenant du 17 janvier 2018)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1555

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018 (Avenant du 17 janvier 2018)

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 8 juillet 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er juin 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635900

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635900

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 07:34

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article
Article 1er
Article 2
Article 5
Article 5.1
Article 5.1 bis
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article 7
Article 8
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article 9
Article 10
Article 10.1
Article 10.2
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 16.1
Article 16.2
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27

Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 3
Article 4
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant I relatif aux dispositions particulières aux ouvriers et employés (1)
Article 4
Article 6
Article 1er
Article 4
Article 2
Article 3
Article 3
Article 6
Article 7
Article 7
Article 5
Avenant : Accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle
Article Préambule
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 19 avril 1988 portant reconduction de l'accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle
Article

Article 1er
Article 2
Avenant : Accord d'adhésion du 3 juillet 1995 à l'accord collectif du 16 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire agréé interbranches inc
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 8 février 1996 relatif développement de l'emploi
Article préambule
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant : Accord du 17 mars 1999 relatif à la cessation anticipée d'activité (ARPE)
Article Préambule
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant du 1er juillet 1999 relatif aux classification et rémunérations minimales conventionnelles
Article Préambule
Article 1er
Article 4
Article 5
Article 7
Article 8
Article 9
Article Document
Article 2
Article Document
Article 3
Avenant : Avenant du 24 février 2000 portant reconduction de l'ARPE
Article Préambule
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 2 mai 2005 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article 4
Article 5

Avenant : Accord du 16 octobre 2007 modifiant diverses dispositions de la convention collective et ses avenants
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant du 27 février 2008 à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant du 27 juin 2012 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 1er octobre 2015 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12

Article 13
Article 14
Article
Avenant : Accord du 15 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 16 juin 2016 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime de prévoyance et de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article 9
Article 10

Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article 1er
Article 2
Article 2
Article 3
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant : Adhésion par lettre du 15 février 2017 de pharmacie LABM FO à l'avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 3 avril 2017 de Pharmacie LABM FO à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance
Article
Avenant : Accord du 11 mai 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Accord du 17 janvier 2018 relatif à la nouvelle classification conventionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11

Article 12
Article 13
Article 7
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 12 septembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant : Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « ouvrier et employé »
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 24 mars 2021 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article
Avenant : Avenant n° 4 du 13 mars 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 5 du 15 mai 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 19 juin 2024 à l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 6 du 11 juin 2025 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 8 du 18 mars 2026 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance
Article
Article
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 3 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Accord du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant salaires : Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant salaires : Accord du 18 novembre 2020 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er janvier 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8

Article
Avenant salaires : Accord du 7 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er octobre 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant salaires : Accord du 28 janvier 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er mars 2026
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018 (Avenant du 17 janvier 2018)

ART.

Les partenaires sociaux de la branche constatent la nécessité d'actualiser les dispositions générales de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs un texte conforme aux évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi retranscrit le texte existant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour le texte de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les dispositions de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire non intégrées au présent avenant restent inchangées et demeurent en vigueur.

ART. 1er

La présente convention collective nationale, conclue en application des dispositions légales en vigueur régissant les relations collectives du travail, règle sur le territoire national (y compris les DOM) les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises, quel que soit leur effectif. Les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les thèmes abordés aux présentes dispositions générales ne justifiant pas de différences d'application basées sur les effectifs. Sont visées les entreprises dont l'activité principale correspond à l'une des activités définies ci-dessous :

a) Fabrication de :
– produits de droguerie pharmaceutique, à l'exclusion des produits chimiques et biochimiques de base ;
– produits d'extraction végétale et animale ;
– produits biologiques et opothérapiques ;
– tous produits et accessoires à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la nomenclature d'activités française (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises, notamment dans les classes suivantes : 21.10Z « Fabrication de produits pharmaceutiques de base », 21.20Z « Fabrications de préparations pharmaceutiques » ;

b) Fabrication et distribution de réactifs, produits et matériels associés de diagnostic in vitro :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe suivante : 21.20Z pour la fabrication de réactifs de laboratoire ;

c) Fabrication de médicaments vétérinaires au sens des dispositions des articles L. 606 et suivants du code de la santé publique et de tout autre produit à usage vétérinaire :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il s'agit des médicaments à usage de la médecine vétérinaire, 21.20Z pour la fabrication d'autres produits à usage de la médecine vétérinaire ;

d) Recherche, développement et contrôle concernant les activités visées ci-dessus :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z « Recherche-Développement en biotechnologie », 72.19Z « Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles », 72.20Z « Recherche-développement en sciences humaines et sociales », 71.20B « Analyses, essais et inspections techniques » ;

e) Façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques, cosmétiques et d'accessoires, à l'exception de la fabrication exclusive des spécialités pharmaceutiques à usage humain au sens de l'article L. 601 du code de la santé publique.

Est considéré comme façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, entrant dans le champ d'application de la présente convention, le fait pour un établissement répondant aux exigences du code de la santé publique sur la pharmacie de mettre à la disposition d'un autre établissement titulaire d'une AMM, auquel il n'est lié que par un contrat commercial, ses installations, son personnel et son savoir-faire pour la réalisation industrielle de tout ou partie des opérations de fabrication du produit objet de l'AMM.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il y a contrat commercial, 82.92Z « Activités de conditionnement » pour le conditionnement à façon de produits pharmaceutiques ou parapharmaceutiques ;

f) Services et sous-traitance de la recherche, du développement et du contrôle correspondant aux activités visées aux a, b, c ci-dessus, sous réserve d'un contrat commercial.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z « Recherche-Développement en biotechnologie », 72.19Z « Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles », 72.20Z « Recherche-développement en sciences humaines et sociales », 71.20B « Analyses, essais et inspections techniques » ;

g) Distribution de produits à usage vétérinaire : médicaments, produits d'hygiène, produits de nutrition, produits à usage unique, matériels, réactifs et produits de diagnostic.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe 46.46Z « Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques » pour le commerce de gros des produits à usage vétérinaire ;

h) Commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation, exportation, représentation ou courtage de matières premières, herboristerie, produits de droguerie, pharmaceutique, produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, articles d'hygiène et de tous produits, accessoires et matériels à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 46.18Z « Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits » pour les services d'intermédiaires du commerce de gros en produits pharmaceutiques, 46.46Z « Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques » pour le commerce de gros de produits et matériels pharmaceutiques.

La référence à la nomenclature d'activités française (NAF) n'est donnée qu'à titre indicatif ; elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale exercée par l'entreprise ou l'établissement, telle que définie aux différents paragraphes ci-dessus.

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux holdings, sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études de ces entreprises ainsi qu'à leurs annexes ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux...

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux organisations professionnelles (94.12Z), patronales et consulaires (94.11Z) et associatives (quelle que soit leur classe) dont l'activité principale se rapporte aux activités visées dans le présent champ d'application.

ART. 2

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises quelle qu'en soit la source (décisions unilatérales, usage, accord d'entreprise, etc.).

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul appliqué, y compris les avantages acquis avant la date de signature de la présente convention.

(1) L'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 5

ART. 5.1

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément aux dispositions en vigueur.

Les délégués syndicaux doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un suppléant en remplissant les critères de représentativité. Ce suppléant est susceptible de remplacer le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

Nota : Les parties signataires décident de rendre impératives les dispositions de l'article 5.1. Par conséquent, les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables. (article 2 de l'accord du 13 novembre 2018 - BOCC 2019-11)

ART. 5.1 bis

La possibilité de mandater un délégué syndical suppléant doit s'entendre de la manière suivante : pour chaque délégué syndical titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un délégué syndical suppléant en remplissant les critères de représentativité.

ART. 5.2

Dans les entreprises ou établissements dans lesquels sont constituées des sections syndicales, l'employeur doit en faciliter l'exercice, notamment pour :
– la collecte des cotisations syndicales ;
– l'affichage des communications syndicales, la distribution des publications syndicales ;
– la réunion mensuelle d'information.

Par ailleurs, un local équipé conformément les dispositions légales en vigueur doit être mis à disposition des sections syndicales.

ART. 5.3

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs.

ART. 5.4

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

ART. 6

Les parties signataires rappellent que toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs, doivent prendre en compte les demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART. 6.1

1. Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par la loi.

2. Les élections professionnelles et leurs modalités d'organisation, dont notamment le vote par correspondance et le vote électronique, sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

3. Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués du personnel pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

(1) L'article 6-1 est exclu de l'extension en application des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail et des articles L. 2315-36 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 6.2

1. Le statut, l'organisation et la mission des comités d'entreprise ainsi que le nombre des collèges électoraux, le nombre et le mode d'élection de leurs membres sont déterminés par la loi.

2. La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel définie dans le point 2 de l'article 6.1.

3. Indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par la loi, une subvention devra être déterminée entre le comité d'entreprise et la direction pour le financement des activités sociales et culturelles. Ces financements devront être gérés conformément aux dispositions légales en vigueur.

4. Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser leur responsable hiérarchique.

(1) L'article 6-2 est exclu de l'extension en application des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail et des articles L. 2315-36 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 6.3

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, l'employeur peut choisir de mettre en place une délégation unique. La délégation unique est mise en place sur décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). Elle est possible à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des délégués du personnel.

Dans les conditions légales en vigueur, les instances peuvent être regroupées.

(1) L'article 6-3 est exclu de l'extension en application des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail et des articles L. 2315-36 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 6.4

1. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est organisé conformément à la législation en vigueur.

2. Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devront recevoir toute information et posséder tout élément leur permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des dispositions ci-dessus.

3. Les membres des CHSCT doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

(1) L'article 6-4 est exclu de l'extension en application des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail et des articles L. 2315-36 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 6.5

La base de données économiques et sociales (BDES) regroupe toutes les informations transmises de façon récurrente aux Institutions représentatives du personnel.

L'objectif est de faciliter l'exploitation, la compréhension et la mise en perspective des données par les représentants du personnel.

Elle est donc accessible en permanence et contient des informations sur l'année en cours mais également sur les années précédentes et des perspectives pour les prochaines années.

L'entreprise a la charge de construire la BDES, de la maintenir à jour, et définir les modalités d'accès et les conditions de consultation et d'actualisation.

ART. 6.6

1. Le statut, l'organisation et la mission du comité social et économique sont déterminés conformément à la législation en vigueur.

2. La procédure des élections est définie par la loi.

3. Les membres des CSE doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

ART. 7

1. Les parties signataires s'impliquent activement dans le développement de l'apprentissage, l'accès à l'emploi et la formation professionnelle. Cette dernière doit être orientée dans une perspective de perfectionnement et de promotion sociale et doit, notamment, contribuer à l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes travailleurs dans les entreprises, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle du 18 septembre 2013.

2. Les employeurs s'engagent à faciliter l'apprentissage, l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions du code du travail, ainsi qu'aux termes de l'accord de branche du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

3. Les parties contractantes soulignent le rôle primordial conféré dans ce domaine à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) à laquelle la branche a adhéré par accord collectif du 9 février 2011, et à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications créé par accord de branche du 27 juin 2012.

ART. 8

ART. 8.1

a) Public prioritaire

Pour favoriser la promotion, l'évolution interne ou l'insertion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, avant toute embauche extérieure, les employeurs examineront les candidatures des salariés pour les postes qu'ils estimeront susceptibles d'être tenus par ceux-ci et les convoqueront pour un entretien d'évaluation.

Une information préalable d'ouverture de poste en contrat à durée indéterminée sera transmise aux représentants du personnel.

b) Période probatoire

Dans l'hypothèse où un candidat interne est retenu, il devra satisfaire à l'essai professionnel. Une période probatoire pourra être alors définie. La durée de cette période ne pourra excéder la durée de la période d'essai de la catégorie socioprofessionnelle concernée.

Une prime sera versée à l'issue de ladite période aux intéressés pour tenir compte de leurs nouvelles fonctions. Le montant de cette prime, qui pourra par exemple être égale à la différence de salaire entre les deux postes, reste à définir par l'entreprise.

Si cette période probatoire ne s'avérait pas concluante, le salarié serait réintégré de plein droit dans son emploi dans les conditions antérieures.

ART. 8.2

Chaque recrutement sera confirmé par un écrit mentionnant la catégorie, l'emploi, le niveau dans la classification, et les différents éléments du salaire d'embauche ainsi que l'horaire habituel de travail et l'établissement auquel est affecté le salarié. Cet écrit devra faire référence à la présente convention collective.

Les employeurs tiendront à la disposition des salariés de leur entreprise le texte de la présente convention collective et les avenants et annexes qui leur sont applicables, ainsi que tout autre document dont la remise est rendue obligatoire par la présente convention collective ou la législation en vigueur. Ils remettront notamment à chaque salarié, au moment de son engagement, un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Le salarié pourra être engagé par un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée ; dans le cas de contrats à durée déterminée successifs, le nombre de renouvellements et la durée sont ceux prévus par les dispositions du code du travail.

Le salarié engagé par un contrat à durée déterminée bénéficiera des avantages qui sont accordés au personnel de l'entreprise. Si son contrat se trouve prolongé par un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté partira du premier jour de son entrée dans l'entreprise.

Le salarié pourra être engagé par contrat de travail à temps complet ou à temps partiel (cf. accord de branche relatif au travail à temps partiel). Conformément aux dispositions légales et de la présente convention collective, si l'opportunité d'un changement se présente, les salariés appartenant déjà à l'entreprise seront prioritaires pour demander la modification de leur contrat initial.

Les travailleurs temporaires auxquels les entreprises auront recours selon les dispositions légales auront accès aux moyens de transport collectif et de restauration et aux installations sanitaires mis à la disposition du personnel de l'entreprise utilisatrice dans les conditions prévues pour le personnel permanent de l'entreprise. Ils bénéficieront de tous les avantages qui leur sont reconnus par la loi.

Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile et des salariés en télétravail seront conformes aux dispositions légales ou aux accords (de branche ou d'entreprise) quand ils existent.

ART. 8.3

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins de personnel aux services et organismes habilités. Ils pourront également recourir au recrutement direct.

Il est entendu que les dispositions de la présente convention collective ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés et, particulièrement des personnes en situation de handicap.

ART. 9

1. La période d'essai afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants catégoriels à la présente convention collective.

2. La période d'essai s'entend d'une durée de travail effectif et se trouve suspendue en cas d'arrêt de travail, notamment pour cause de maladie.

La période d'essai est renouvelable une fois par accord exprès entre les parties pour une durée ne pouvant dépasser la durée de la période initiale. Par ailleurs, la possibilité du renouvellement devra être mentionnée dans le contrat de travail.

3. Les parties peuvent résilier le contrat de travail pendant la période d'essai en respectant le préavis imposé par les dispositions législatives en vigueur pour la catégorie socioprofessionnelle dont relève le salarié.

4. Quand la visite d'aptitude est requise par la loi, dans le cas où le salarié n'aurait pas eu la possibilité de connaître le résultat de cette dernière avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié que, dans le cas où cette visite conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé définitivement.

Faute d'avoir avisé par écrit le salarié de cette éventualité avant la fin de la période d'essai, l'employeur sera tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis si la visite médicale conclut à son inaptitude.

ART. 10

ART. 10.1

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit faire l'objet des formalités prévues par la loi.

La durée de préavis réciproque afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée du préavis d'un salarié ayant été reconnu de travailleur handicapé par la CDAPH est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis.

Dans le cas où l'employeur décide de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il doit l'en informer par écrit et celui-ci reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il percevrait pendant la durée du préavis restant à courir s'il travaillait.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher du travail. Ces absences seront payées et fixées 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur.

Dans tous les cas, l'employeur ne pourra s'opposer à la prise totale ou partielle de ces heures d'absence, si le salarié en fait la demande.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

ART. 10.2

La durée du préavis afférent à chaque catégorie de salariés en cas de démission est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Le préavis doit être effectué sauf accord des parties visant à l'écourter. Dans le cas de l'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci doit une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il devrait effectuer.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

ART. 11

1. Une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté dans les conditions prévues aux différents avenants est attribuée aux salariés relevant de la présente convention collective.

2. Lorsqu'elle est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité conventionnelle se substitue à l'indemnité légale de licenciement.

3. Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité de licenciement est la rémunération moyenne brute des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte tous les éléments du salaire qui, par leur nature, sont soumis aux charges sociales.

4. En cas de licenciement au cours de l'année suivant le passage à un poste de classification inférieure, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base des rémunérations effectives payées avant ce passage. Le salaire à prendre en considération sera le salaire moyen brut des 12 mois ou des 3 derniers mois précédant le passage à un poste de classification inférieure, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

5. L'indemnité de licenciement est versée en totalité à la cessation du contrat de travail.

6. En cas de modification de l'emplacement géographique de l'entreprise, l'indemnité de licenciement est due si ce changement résulte de la seule volonté de l'employeur et si le salarié n'accepte pas ce changement de lieu de travail en raison de la gêne notable qui peut en résulter et dont il devra apporter la preuve.

ART. 12

1. Les parties signataires entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs ou individuels pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :
– l'information et la consultation des représentants du personnel ;
– l'information et la saisine de la commission paritaire de l'emploi de la profession dans les conditions en vigueur ;
– les garanties en cas de mutation ;
– les procédures relatives aux mesures sociales envisagées ;
– les procédures de licenciement des salariés concernés et notamment des salariés protégés ;
– les actions tendant à éviter des licenciements pour motif économique.

2. Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non) s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Le salarié est informé de cette priorité de réembauchage et des conditions de mise en œuvre de celle-ci dans la lettre de licenciement.

L'offre de réembauchage dans la même catégorie d'emploi devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire de cette catégorie, la date de prise d'effet de son intégration s'il accepte l'offre qui lui est faite.

S'il n'existe aucune possibilité de réembauche dans l'emploi précédemment exercé, rien ne s'oppose à ce que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour une réembauche dans un emploi différent.

Si un salarié licencié pour motif économique est réembauché en vertu des dispositions ci-dessus, l'ancienneté dont il bénéficiait au moment de son licenciement sera prise en compte lors de son réembauchage pour déterminer le taux de l'indemnité éventuelle de licenciement, de départ en retraite ou de fin de carrière à laquelle il aurait droit éventuellement.

Dans cette hypothèse, l'ancienneté sur laquelle a été calculé le montant de l'indemnité de licenciement qui lui a été versée lors de son licenciement pour motif économique viendra en déduction de l'ancienneté sur laquelle sera calculé le montant de cette indemnité éventuelle.

Le salarié conserve sa priorité de réembauchage dans le cas où il occuperait un emploi dans une autre entreprise, si les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer vis-à-vis de cette entreprise ne lui permettent pas, dans les délais fixés, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve du respect des termes d'une éventuelle clause de non-concurrence.

ART. 13

1. Dans le cadre de la législation en vigueur et en l'absence de dispositions conventionnelles autres, tout travail effectué au-delà de la durée légale de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur, donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :
– 25 % du salaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
– 50 % du salaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Cette majoration s'applique non seulement au salaire de base mais également à la prime d'ancienneté éventuelle et à toutes les primes ou majorations de salaire dont le montant est calculé en fonction du temps de travail.

2. Tout travail effectué entre 20 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Ce travail donnera lieu à une majoration horaire qui ne pourra être inférieure à 20 % du montant du salaire entre 20 heures et 22 heures et à 40 % du montant du salaire entre 22 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficiera d'une prime de panier de nuit fixée à deux fois le minimum garanti prévu par le code du travail et par les dispositions légales en vigueur.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier est attribuée à une seule des équipes.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, dont l'horaire habituel de travail comporte des heures de nuit, le contrat de travail devra faire apparaître les majorations pour heures de nuit, telles que définies ci-dessus, dont il est tenu compte dans la fixation du montant des appointements.

3. Tout travail effectué de manière exceptionnelle le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu dans l'horaire de travail donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 % du montant du salaire.

Est considéré comme ouvrant droit à cette majoration le travail effectué entre 0 heure et 24 heures, le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu.

En cas d'heures de travail de nuit effectuées ce jour-là, seule la majoration prévue par le présent paragraphe sera applicable, à l'exception de celle prévue au paragraphe 1.

4. Les jours fériés légaux non travaillés ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Les jours fériés légaux sont considérés comme jours de travail pour le calcul de l'horaire de la semaine de travail. Le travail effectué un jour férié légal sera payé en supplément en heures majorées de travail selon les dispositions du paragraphe 1 du présent article.

5. Les majorations prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations prévues au paragraphe 1.

6. Lorsque la durée effective du travail est supérieure à 6 heures de façon ininterrompue, l'horaire devra comporter une pause de 1 demi-heure sans diminution de salaire sauf accord éventuel d'entreprise plus favorable pour les salariés.

7. Conformément aux dispositions légales en vigueur, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :
1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

ART. 14

1. Le salaire est la contrepartie du travail.

Tout salarié a la garantie du salaire afférent à son niveau dans la classification.

2. La grille de rémunérations minimales garanties correspondant aux différents niveaux de la classification résulte des accords conventionnels de la branche.

3. Les salaires sont fixés en fonction de la durée normale hebdomadaire réglementaire de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur.

4. Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois à échéance fixe.

Toutefois, les salariés peuvent bénéficier du paiement d'acomptes sur le travail exécuté pendant le mois en cours selon les modalités propres à chaque entreprise.

5. Les salaires effectivement pratiqués doivent respecter les principes d'égalité et de non-discrimination.

ART. 15

1. L'hygiène et la sécurité étant garanties selon les stipulations de l'article 6.4 de la présente convention collective, des indemnités seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ou insalubres dans l'exécution de certains travaux.

2. Ces indemnités seront établies dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement, après avis des instances représentatives du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés.

3. Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des instances représentatives du personnel.

4. L'entreprise doit fournir à chaque salarié, en complément des équipements de protection individuelle, les vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs.

ART. 16

ART. 16.1

L'ancienneté s'entend du temps de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise, quels que puissent être les changements intervenus dans la situation juridique de celle-ci. Le salarié qui passe d'un niveau de la classification à un autre conserve l'ancienneté acquise.

Lorsque, sur sa demande ou sur celle de son employeur, un salarié est muté au sein d'un groupe, dans une filiale ou un établissement de l'entreprise qui l'emploie, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement où il est appelé à travailler.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :
a) les périodes militaires obligatoires, la mobilisation, le rappel ou le maintien sous les drapeaux ;
b) le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service national ;
c) les périodes de congés annuels ou de congés exceptionnels prévus à l'article 30 ;
d) les arrêts de travail pour maladies professionnelles, accidents du travail, maternité, paternité, adoption et solidarité familiale pendant la période légale de repos, visé au paragraphe 3 de l'article 25 de la présente convention collective ;
e) les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale continue ou non, inférieure à 6 mois par année civile ;
f) les stages de formation professionnelle suivis dans les conditions prévues par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un salarié reprend son travail dans les cas listés ci-dessous, la période antérieure à la suspension, à la rupture du contrat de travail ou au licenciement interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Il s'agit donc des cas suivants :
– suspension du contrat (absences et congés exceptionnels de longue durée résultant d'un accord entre les parties, les congés non rémunérés de maternité pris conformément au paragraphe 6 de l'article 25 de la présente convention collective…) ;
– rupture du contrat de travail sur accord des deux parties ;
– licenciement avec une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, sauf le cas de remplacement définitif pour cause de maladie.

Dans le cas de réembauchage après rupture du contrat de travail, par la démission du salarié ou par suite d'un licenciement pour un motif autre que celui indiqué au point ci-dessus, l'incorporation du temps de présence antérieur à la rupture pour le calcul de l'ancienneté ne constitue pas un droit absolu mais doit, au moment du réembauchage, faire l'objet d'un accord particulier entre les intéressés, accord devant figurer dans le nouveau contrat de travail.

Entre notamment dans ce cas la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié.

ART. 16.2

Il est attribué une prime d'ancienneté aux salariés de catégorie ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise inclus de la classification en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le taux de la prime d'ancienneté est de 3 % après 3 ans d'ancienneté, taux majoré de 1 % par année d'ancienneté au-delà de 3 ans, avec un plafond de 15 %.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur la rémunération minimale mensuelle garantie du niveau de classification dans lequel est classé le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail. Cette rémunération minimale étant éventuellement augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté est indépendante du salaire de base et s'y ajoute dans tous les cas.

Elle fait l'objet d'un décompte spécial et son versement doit être effectué lors de chaque paie.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul effectué pour l'application du salaire minimum conventionnel de la catégorie socioprofessionnelle concernée.

ART. 17

1. Le salarié qui exécute temporairement des travaux habituellement rémunérés par un salaire supérieur au sien, bénéficiera d'une indemnité égale à la différence entre le salaire de base du salarié qu'il remplace et son propre salaire de base.

Pour le calcul de cette indemnité, il ne sera pas tenu compte des primes d'ancienneté éventuelles du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

En tout état de cause, la prime d'ancienneté éventuelle du salarié remplaçant sera maintenue à son montant précédent et s'ajoutera à son nouveau salaire.

2. Le salarié qui exécute provisoirement pour les besoins du service des travaux habituellement rémunérés par un salaire inférieur au sien conserve la garantie de son salaire habituel et de son niveau de classification.

3. Lorsque le remplacement devient définitif, la cotation du poste tenu par le collaborateur est révisée conformément à l'accord classification.

ART. 18

Les bulletins de paie doivent être rédigés conformément aux dispositions légales et réglementaires et comporter a minima :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau qui lui est attribué ;

5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :
a) la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
b) l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 du code du travail ;

7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8. La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10. La date de paiement de cette somme ;

11. Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés annuelle est comprise dans la période de paie considérée ;

12. Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transport personnels ;

13. Une recommandation de conserver le bulletin de paie.

Par ailleurs, selon la législation en vigueur, l'employeur peut mettre en place la dématérialisation du bulletin de paie. Le salarié a le droit de s'y opposer préalablement ou postérieurement à l'émission du premier bulletin de paie sous forme électronique.

ART. 19

Tout déplacement occasionnel en France ou à l'étranger nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Petits déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

2. Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport entre le lieu de travail habituel et le lieu de déplacement selon le barème fiscal d'indemnités kilométriques en vigueur, sauf dispositions ou usages d'entreprise plus favorables.

3. Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée. Elle pourra être égale au barème URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieure à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail.

2. Grands déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile et d'une durée comprise entre 1 et 14 jours ouvrés.

2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :
a) Frais de voyage : l'employeur prend à sa charge : les frais effectifs de voyage par les moyens de transport en commun qui s'imposerait, les frais de transport des bagages personnels conformément aux politiques des transporteurs.
b) Temps de voyage : les heures passées en voyage donneront lieu à une indemnité équivalente au salaire, calculé au tarif normal, que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant ces heures de voyage.
c) Indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur frais réels justifiés, les frais de séjour seront fixés en accord avec l'intéressé.
d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

3. Utilisation d'un véhicule personnel du salarié :

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le remboursement des frais devra tenir compte de la politique de l'entreprise ou à défaut du barème fiscal d'indemnités kilométriques, applicable au même parcours.

Le salarié devra au préalable justifier de la souscription d'une police d'assurances garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité personnelle aux termes des articles 1240, 1241 et 1242 du code civil ainsi que la responsabilité de l'employeur.

ART. 20

1. Pour les salariés occupant habituellement un poste sédentaire, sont considérés comme déplacements de longue durée en France et à l'étranger les déplacements d'une durée supérieure à 15 jours ouvrés.

2. Ces déplacements seront indemnisés dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 18 ci-dessus pour les grands déplacements.

3. L'utilisation d'un véhicule personnel sera soumise aux dispositions dudit article 18.

4. Le salarié en déplacement de longue durée bénéficiera pour chaque quinzaine d'un jour de repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire ou d'une indemnité forfaitaire correspondant à 1 jour de repos supplémentaire.

L'employeur lui remboursera ses frais de voyage aller et retour du lieu où il a été envoyé en mission à son lieu de résidence habituel ou prendra en charge les frais du conjoint si c'est ce dernier qui rejoint le salarié.

5. Les cas de maladies ou d'accidents seront examinés conformément aux dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, de telle sorte qu'en tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement restent à la charge de l'employeur.

6. Dans le cas où la présence d'un proche serait considérée comme nécessaire par le corps médical, le conjoint du salarié ou un autre membre de sa famille pourra se rendre auprès de lui au frais de l'employeur, qui prendra également à sa charge les frais de séjour de cette personne pendant une durée maximale d'une semaine, sauf cas particulier.

ART. 21

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant au changement de résidence nécessité par les besoins du service. À partir du moment où le salarié est prévenu par l'entreprise, il bénéficie d'un délai de réflexion de 1 mois pour donner sa réponse sur un éventuel changement de résidence.

2. Le salarié aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge). On entend par « frais de voyage » le trajet pour se rendre définitivement sur le nouveau lieu de résidence.

En outre, une participation de l'entreprise aux frais de réinstallation du salarié fera l'objet d'un accord particulier.

Si le salarié ne peut pas déménager à la date souhaitée par l'employeur, pour des raisons familiales, un accord spécifique sera mis en place concernant la prise en charge de ses déplacements et frais d'hébergement.

3. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

4. Après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, tout salarié qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de 3 ans sur le lieu de sa nouvelle résidence aura droit sur justification au remboursement de ses frais de déménagement jusqu'au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente au précédent déménagement.

5. Dans le cas où le changement de résidence ne serait pas accepté par l'intéressé la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

ART. 22

La mobilité du personnel de l'entreprise tend à favoriser une adéquation constante entre les postes et les membres de ce personnel, et ce dans l'intérêt commun de l'entreprise et de ses salariés.

Les dispositions ci-dessous ne sont pas applicables lorsque des impératifs économiques concernent une ou des suppressions d'emploi et/ou impliquent, pour y parer, un déplacement géographique important du lieu de travail.

1. Champ d'application

Les dispositions du présent article sont limitées aux changements de lieu de travail acceptés par les salariés à l'intérieur du territoire métropolitain, étant rappelé que les déplacements à l'étranger et dans les DOM-TOM font l'objet de l'article 23 ci-dessous.

Elles ne sont pas applicables aux « itinérants permanents », c'est-à-dire les salariés physiquement non présents dans l'établissement contractuel de rattachement pour ce qui concerne leur activité dans le cadre de leur secteur géographique habituel.

Dans les décisions de changement du lieu de travail, il doit être tenu compte de la situation personnelle tels que les impératifs familiaux ou scolaires.

2. Nature et durée du changement de lieu de travail

La modification du lieu de travail doit être telle qu'elle nécessite logiquement le changement de résidence de l'intéressé.

Elle doit être d'une durée d'au moins 18 mois, les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine d'une durée inférieure faisant l'objet des articles 19 et 20 des dispositions générales de la présente convention collective.

L'accord à intervenir entre l'employeur et le salarié doit fixer cette durée de manière précise.

Si l'intéressé décide de ne pas modifier sa résidence malgré les difficultés pratiques que cela peut impliquer, il fait son affaire personnelle des conséquences de son choix et ne peut bénéficier des dispositions du présent article ni de l'article 21 de la présente convention collective.

3. Délai de réflexion

Un délai de réflexion de 1 mois doit être laissé au salarié avant qu'il ne prenne sa décision.

L'employeur doit lui donner toutes informations utiles sur le poste à pourvoir, sur l'environnement, sur les conditions de logement et sur tout autre élément susceptible d'être pris en considération.

Une « mission de reconnaissance » dont les frais seront à la charge de l'employeur, selon des modalités à préciser d'un commun accord, doit être accordée à l'intéressé pour lui permettre de se rendre compte du nouveau travail qui lui est proposé, des conditions de vie de la nouvelle localité, des possibilités de logement et de scolarité...

4. Délai de la réalisation du changement de lieu de travail

Si à la suite de cette « mission de reconnaissance », après le temps de réflexion ci-dessus, le salarié décide d'accepter le poste proposé, un second délai doit être convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail.

5. Changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail.

Pour la réalisation du changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 21 de la présente convention collective.

Dans le délai convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 20 de la présente convention collective, à partir du moment où le salarié exerce ses nouvelles fonctions et jusqu'à la réalisation effective du changement de résidence.

ART. 23

1. Champ d'application

Les salariés qui ont été en service pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, quelles que soient les dispositions du contrat initial, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur employeur pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, Corse comprise, sont visés par les présentes dispositions sous réserve que la durée prévue de leur déplacement soit de 10 mois au minimum.

2. Contrat de travail

a) Il est établi un contrat se substituant, pendant le déplacement, au contrat de travail initial et qui régit les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour à l'extérieur.

Le contrat de travail initial entre en vigueur de plein droit dès le retour en métropole, sous réserve de ce qui est écrit au paragraphe 4.

b) Préalablement à la signature du contrat, l'entreprise mettra à la disposition du salarié, pendant un délai de 1 mois, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans le ou les pays où l'intéressé est envoyé et lui communiquera toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux d'emploi.

De la même façon, l'entreprise mettra à la disposition du salarié toutes informations utiles concernant sa protection sociale en France (assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales, chômage, etc.).

c) Dans l'énoncé de ce contrat doivent figurer des stipulations relatives aux postes suivants :
– définition de la fonction et qualification de l'intéressé ;
– lieu(x) d'exercice de la fonction ;
– durée prévue du déplacement ;
– période d'adaptation ;
– régime du travail (horaires et jours) ;
– congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateur).

La durée du séjour sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf dérogation à prévoir dans le contrat. À cet effet, l'employeur prendra en charge tous les 2 ans un voyage aller et retour en métropole du salarié et de sa famille.

Il prendra également en charge ce retour dans des circonstances exceptionnelles à déterminer d'un commun accord, notamment en cas de décès d'un parent proche :
– montant, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
– modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
– conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
– conditions de voyage et de séjour de la famille ;
– frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
– couverture des risques de vieillesse (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi ;
– logement éventuel et son équipement ;
– autres avantages éventuels en nature ;
– conditions du rapatriement anticipé pour motifs graves du salarié et de sa famille, notamment en cas de décès, frais d'obsèques et rapatriement éventuel du corps ;
– incidences de l'évolution des conditions politiques, économiques et fiscales au(x) lieu(x) d'activité ;
– modalités de résiliation du contrat.

Les garanties et avantages résultant, pour le salarié, de l'application des dispositions à prévoir à cet égard dans le contrat doivent être au moins équivalents à ceux obtenus dans la présente convention collective nationale et dans ses avenants.

3. Aide et protection

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection du salarié et éventuellement de sa famille l'accompagnant, notamment :
– en cas d'accident de santé majeur ;
– en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le salarié.

4. Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement, le rapatriement du salarié, de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat, est à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne pourra être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise fournira à son salarié toutes informations sur les stages de formation professionnelle continue et lui facilitera les inscriptions nécessaires.

En cas de résiliation du contrat autre que le licenciement, l'entreprise a la charge des frais de rapatriement au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

5. Avantages en nature

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, le salarié peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre du paragraphe 4 ci-dessus.

6. Situation au retour en métropole

Il est stipulé que le temps passé en service à l'extérieur dans les conditions visées au présent article entre en ligne de compte, notamment pour :
– la place du salarié au sein de la classification en vigueur dans la profession ;
– le calcul de l'ancienneté ;
– le calcul des diverses indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

À son retour en métropole, le salarié sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions exercées hors métropole.

L'entreprise fera bénéficier le salarié, dès son retour en métropole, de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

7. Dispositions d'ordre public

En aucun cas, les dispositions contenues dans le contrat et définies au paragraphe 2 ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

8. Protection sociale

Les salariés déplacés continuent, pendant la durée de leur séjour à l'extérieur, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques d'invalidité, de décès, d'accidents du travail, de maladie, d'accidents et perte d'emploi.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties éventuelles de même nature dont le salarié bénéficie en vertu des dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dans la mesure du possible, la continuité avec les garanties des régimes métropolitains.

Ces garanties seront, dans l'ensemble et toutes choses égales d'ailleurs, équivalentes à celles dont le salarié bénéficierait s'il était resté en métropole.

9. Cas de détachement à l'extérieur dans une autre entreprise

Lorsqu'un salarié est détaché à l'extérieur par l'entreprise au service de laquelle il est en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail.

Dans tous les autres cas de mutation dans une entreprise qui ne serait pas une filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, après application du paragraphe 4, un nouveau contrat doit être négocié avec la nouvelle entreprise.

ART. 24

1. La présente convention collective s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe conformément aux accords de branches et aux avenants sur ce thème.

Les personnes remplissant les conditions requises ont le même accès aux emplois offerts sans aucune discrimination telle que définie par la loi.

2. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est assurée dans les conditions prévues par le code du travail.

3. Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui pourraient se révéler en matière, notamment, d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle ou de conditions de travail ou d'emploi devront faire l'objet de dispositions appropriées dans les entreprises.

4. Les difficultés pouvant naître de l'application du paragraphe 3 seront éventuellement soumises à l'examen de la commission nationale de conciliation prévue à l'article 35.

5. Intéressement, participation et épargne salariale : le principe d'égalité professionnelle s'applique également à tous les salariés pour les dispositifs d'intéressement, participation et épargne salariale. Les parties signataires rappellent que les modalités de mise en place de ces dispositifs, par accord, doivent répondre aux exigences des dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-11 et de l'article D. 2241-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 25

1. En cas de maternité, les salarié(e)s bénéficient des dispositions protectrices stipulées par la législation en vigueur et en outre des dispositions ci-dessous.

2. Les employeurs tiendront compte de l'état des salarié(e)s enceintes en ce qui concerne leurs conditions de travail. Lorsqu'un(e) salarié(e) en état de grossesse est l'objet d'un changement d'emploi conformément à des prescriptions médicales attestées par un certificat, il lui est assuré le maintien de son salaire antérieur en cas d'affectation sur un poste de qualification inférieure.

3. La période de repos avant et après l'accouchement est fixée d'après les dispositions légales.

4. Après au moins 1 an de présence effective au premier jour de la période légale de repos de maternité, il sera payé aux salariées, pendant ladite période légale, la différence entre le montant de leur salaire de référence et le montant des prestations en espèces auxquelles les intéressées ont droit pour la même période du fait de la sécurité sociale.

5. Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera payé à leur taux de salaire, y compris la prime d'ancienneté éventuelle et tous les autres éléments de la rémunération.

6. Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié(e) justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires, soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail conformément aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel.

7. Pendant une durée maximale de 1 an à compter du jour de la naissance les salarié(e)s qui allaitent leur enfant disposent à cet effet de 1 demi-heure payée le matin et de 1 demi-heure payée l'après-midi. Dans ce contexte, les salarié(e)s doivent disposer des conditions reprises par les dispositions légales en vigueur, notamment les dispositions légales relatives au lieu d'allaitement.

ART. 26

L'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de fin de carrière sont calculées conformément aux différents avenants en vigueur.

ART. 27

Les salariés bénéficiant de la présente convention sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire établi conformément aux dispositions générales suivantes :

1. Conditions d'affiliation

Bénéficient de ce régime tous les salariés cadres et non-cadres dès le début de leur contrat de travail.

2. Cotisations

Les rémunérations prises en considération sont les rémunérations brutes définies comme assiette de la taxe sur les salaires par le code général des impôts et ses annexes, que l'employeur soit ou non assujetti à cette taxe, c'est-à-dire les rémunérations brutes déclarées à l'administration fiscale excluant :
– les indemnités de licenciement ;
– les indemnités de départ et de mise à la retraite pour la partie non imposable.

Pour les salariés bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre des articles 4 et 4 bis ainsi que de l'article 36 de l'annexe I, le salaire soumis à cotisations est limité à la tranche inférieure à celle qui supporte les cotisations versées pour la retraite instituée par ladite convention (une fois le plafond de la sécurité sociale).

Pour les salariés non bénéficiaires de ladite convention du 14 mars 1947, le salaire soumis à cotisations est limité à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises pourront, en accord avec la majorité de leurs salariés, adopter des dispositions plus favorables en ce qui concerne le taux de cotisation.

Le précompte de la cotisation à la charge du salarié sera effectué par l'employeur comme en matière de sécurité sociale.

3. Droits des participants et allocataires

Les droits des salariés ou anciens salariés ou de leurs ayants droit (tels que conjoints survivants ou orphelins) sont définis par les règlements intérieurs des régimes complémentaires concernés en fonction des cotisations versées. L'âge normal de la retraite est l'âge auquel la pension de retraite du salarié peut être liquidée par la sécurité sociale sans abattement sur le montant normal.

4. Choix des institutions

Les entreprises devront choisir, avec l'accord et après consultation du personnel, conformément à l'article R. 731-8 du code de la sécurité sociale et sous réserve que la compétence professionnelle de ces institutions ait été retenue par l'ARRCO entre :
– l'association générale des retraites par répartition (AGRR) ;
– et la caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS).

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant, préalablement à leur admission comme membre d'une des chambres syndicales patronales signataires, adhéré à une institution de retraite complémentaire.

5. Changements d'institutions

Les changements d'institutions ne pourront s'effectuer que selon les modalités prévues par les articles 9, 10 et 11 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 et par le règlement intérieur de l'ARRCO.

(1) L'article 27 est étendu sous réserve d'une part des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part sous réserve du respect des dispositions des articles L. 921-1 et suivants et des articles R. 922-1 et suivants du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 28

Conformément à l'avenant du 14 décembre 2016 relatif à la modification de l'ancien article 30 des dispositions générales de la convention collective, il est institué un régime conventionnel de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité, et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif, pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er de la présente convention. Les règles de fonctionnement dudit régime font l'objet d'un accord collectif de prévoyance qui précise notamment la nature et le niveau des prestations dont bénéficie l'ensemble du personnel, ainsi que le taux et la répartition des cotisations pour chacune des catégories dites « cadres » et « non cadres ».

Un comité paritaire de gestion, composé pour moitié de représentants des organisations syndicales patronales et pour l'autre moitié de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré par la suite en totalité et sans réserve, a pour mission la mise en œuvre des règles fixées par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, dans le respect des dispositions de la présente convention.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies, en conformité avec la réglementation, par un règlement intérieur annexé à l'accord collectif en vigueur.

Le comité paritaire de gestion veille au bon fonctionnement du régime, étudie les modifications des prestations et des cotisations, définit les orientations des actions à haut degré de solidarité ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et gère le fonds sur le haut degré de solidarité.

Le ou les organismes assureurs, gestionnaires du régime, seront obligatoirement choisis parmi les organismes habilités par les autorités compétentes à assurer les risques prévus par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, en respectant la procédure de consultation et de mise en concurrence qui s'impose aux régimes de branche.

ART. 29

1. La durée des congés payés, leurs conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de congés payés sont déterminés par la législation en vigueur, notamment par le code du travail, et par les clauses des différents avenants à la convention collective.

La durée légale des congés payés est majorée de :
– 1 jour ouvrable à partir de 5 ans d'ancienneté ;
– 2 jours ouvrables à partir de 10 ans d'ancienneté ;
– 3 jours ouvrables à partir de 25 ans d'ancienneté ;
– 4 jours ouvrables à partir de 30 ans d'ancienneté.

Les salariés âgés de moins de 20 ans au 31 mai de l'année de référence ont droit à 1 semaine supplémentaire de congés payés.

Dans le cas où l'application des dispositions conventionnelles antérieures ou des usages ouvrirait droit à des congés plus longs que ceux résultant des dispositions ci-dessus ou à une indemnité plus élevée, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence (d'acquisition des congés fixée par chaque entreprise), sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, sous réserve d'une présence effective d'une durée minimale de 2 mois pendant la période de référence.

2. La période de prise du congé principal est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, si le bénéficiaire d'un congé en exprime le désir lors de l'établissement de la liste des congés, il pourra, après accord écrit avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue ci-dessus. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur selon d'abord les nécessités du service et, ensuite, dans toute la mesure du possible, selon les désirs particuliers des intéressés, en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Les conjoints appartenant à la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel (par tout moyen) aussitôt que possible et, en tout cas, 3 mois au moins avant le début de la période des vacances.

Lorsqu'un salarié se trouve par suite d'un arrêt de travail dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée par l'employeur, la période de prise de congés sera reportée pour lui pour une durée de 15 mois à compter de la date de reprise du travail.

Si néanmoins, ce report ne lui permettait pas de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours normaux de congés auxquels il a encore droit lui sera alors versée. Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie ou d'accident, pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés auxquels ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Lorsque les nécessités de son service rendent indispensable le rappel exceptionnel d'un salarié avant l'expiration de son congé, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours ouvrables auquel s'ajouteront les délais de route aller et retour et le temps de congé restant à courir. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement ainsi que tous les autres frais nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

3. En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

4. Des dispositions particulières seront prises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires non métropolitains, la prise de leur congé.

5. Lorsque le 1er Mai se situera un jour généralement chômé dans l'entreprise, il donnera droit à un jour de repos compensatoire payé qui sera fixé d'un commun accord dans l'entreprise.

(1) L'article 29 est étendu sous réserve du respect d'une part des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, et d'autre part des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 30

Les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, sur justification, à des congés payés exceptionnels pour événements de famille dans les conditions suivantes :
– mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié : 5 jours.
– mariage d'un enfant : 1 jour ;
– décès d'un enfant : 5 jours ;
– décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ou des beaux-parents : 3 jours ;
– décès des grands-parents : 1 jour ;
– reconnaissance de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge fiscalement : 2 jours.

Ces congés ne se cumulent pas avec ceux prévus par les dispositions légales mais les remplacent lorsqu'ils sont plus favorables.

Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés se situent en dehors des repos hebdomadaires et des congés payés.

Les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté ont droit pour les mêmes événements aux congés exceptionnels rémunérés dans la limite de ce qui est prévu par les dispositions légales en vigueur.

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner le conjoint, un enfant ou une personne à charge, gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le don de jours de congés ou de repos peut être mis en place au profit d'un salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue. Ce dispositif est étendu aux salariés aidant une personne proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les modalités de mise en œuvre du don de congés ou de repos sont définies par la loi.

ART. 31

1. Les parties signataires ont conscience de l'intérêt que présente une mise en application de la loi du 13 juillet 1978 sur les inventions de salariés. En effet, les salariés peuvent être amenés à proposer des inventions à l'occasion de l'exécution de leur travail.

2. Inventions concernées

Qu'elles soient brevetables ou non, les inventions qui sont l'objet du présent article doivent avoir un résultat bénéfique pour l'entreprise et/ou pour les salariés sur :
– la productivité ;
– la rentabilité ;
– les conditions de travail ;
– la sécurité.

Celles-ci, qui peuvent porter sur des produits ou des procédés, sont classées en deux catégories :

a) Innovations pures

Innovations exploitables avec profit pour l'entreprise et susceptibles de faire l'objet d'une déclaration de propriété industrielle en France et à l'étranger.

b) Substitutions novatrices

Ces inventions peuvent concerner un changement de méthode, de procédure d'organisation dans tous les domaines de la vie de l'entreprise.

Leur adoption doit constituer une amélioration réelle dans la productivité, la rentabilité, les conditions de travail, la sécurité...

Ces inventions doivent pouvoir être utilisées de façon permanente et donner un résultat systématique et répétitif.

3. Examen de l'existence et de l'intérêt des inventions et d'une éventuelle rémunération d'un ou de plusieurs salariés.

Une telle appréciation ne peut être effectuée que dans le cadre de l'entreprise en raison du caractère primordial des aspects concurrentiels et confidentiels de l'utilisation des inventions.

Elle doit être confiée à une commission paritaire dont les membres sont soumis à une obligation de réserve.

La composition de cette commission est fixée par un accord conclu au sein de l'entreprise en fonction de l'importance de ladite entreprise, et sa délégation de salariés doit comprendre des représentants du personnel.

Cette commission a pour fonction de rechercher si un ou plusieurs salariés peuvent percevoir, ensemble, une rémunération spéciale pour une invention.
Elle a une mission de proposition et non un pouvoir de décision, la décision appartenant, en définitive, à l'employeur.

Pour permettre l'enregistrement de l'antériorité du projet du ou des salarié(s), qui est primordiale, la commission doit être saisie par l'intéressé et l'innovation doit être consignée par écrit contre émargement et reçu.

4. Salariés rémunérés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise.

La situation des salariés auteurs d'une invention brevetable n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés est régie par le paragraphe 2 de l'article 1er de la loi du 2 janvier 1968, modifiée et complétée par la loi du 13 juillet 1978.

Substitutions novatrices ou inventions non brevetables :

La rémunération des salariés investis d'une mission inventive qui correspond à leurs fonctions inventives ou chargés d'études ou de recherches qui leur sont explicitement confiées est précisément motivée par une activité de cette nature.

La découverte d'une telle invention ne peut, a priori, donner lieu à une rémunération complémentaire.

Les salariés auteurs d'une telle invention n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés bénéficient des dispositions du présent accord.

Le versement d'une rémunération éventuelle ne peut concerner que les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'exploitation de l' « invention ».

Lorsque la rupture du contrat de travail avant la date d'exploitation relève de l'initiative de l'employeur ou résulte du départ à la retraite de l'inventeur, la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent article doit être informée par la partie la plus diligente.

Elle reste dépositaire et garante des droits éventuels des salariés auteurs d'inventions.

5. Conditions de versement et montant de la rémunération

a) Innovations pures ou inventions brevetables

En raison, notamment, de la diversité des situations, la détermination du montant et les conditions de la rémunération éventuelle doivent relever d'un accord entre l'employeur et le salarié, auteur de l'invention, au sein de l'entreprise et sous avis de la commission.

Les parties peuvent prendre en considération le cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, les difficultés de la mise au point pratique, la contribution personnelle originale de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

b) Substitutions novatrices ou inventions non brevetables

La rémunération éventuelle doit être fixée d'un commun accord, sous avis de la commission.

ART. 32

Une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée conformément à la législation en vigueur par accord portant création de celle-ci, annexé à la présente convention collective.

Cet accord a pour objet de définir les missions de la CPPNI et l'articulation de celle-ci avec les commissions déjà existantes au sein de la branche (commission sociale paritaire et commission nationale paritaire d'interprétation).

(1) L'article 32 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 33

Le rôle de la commission sociale paritaire est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la présente convention, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toutes dispositions régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la présente convention.

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et des organisations syndicales patronales représentatives de la branche.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4, dans la limite du nombre de personnes fixé par ledit article.

La commission doit se réunir dans le délai de 2 mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation.

Lorsqu'une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salariés signataire de la présente convention, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates auxquelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15e et le 30e jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

La CPPNI est réunie au minimum trois fois par an sur :
– les thématiques légalement obligatoires ;
– d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salarié (e) s représentatives au niveau de la branche ou des organisations syndicales d'employeurs.

La commission sociale paritaire se réunit au minimum 6 fois par an.

Les réunions font l'objet d'un calendrier annuel.

(1) L'article 33 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 34

1. Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

2. La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3. La commission est convoquée dans les formes et les délais prévus à l'article 33.

4. La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

5. Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la présente convention.

6. La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux fédérations nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties contractantes instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

(1) L'article 34 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 35

1. Le rôle de la commission nationale paritaire de conciliation est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la présente convention.

2. La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3. La commission est convoquée dans les formes prévues à l'article 34 mais doit statuer dans un délai de 15 jours. Ce délai peut être prorogé d'un commun accord entre les parties signataires.

4. La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts.

5. La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

ART. 36

1. Toute dénonciation de la convention et toute demande de révision par l'une des parties contractantes devront être portées par lettre recommandée avec avis de réception à la connaissance des autres parties contractantes, avec préavis de 1 mois, ou décidé d'un commun accord entre les parties signataires (uniquement pour la révision).

2. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

En ce qui concerne les salaires, les demandes de révision peuvent être faites sans tenir compte de la règle ci-dessus.

3. La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les discussions devront commencer au plus tard dans les 30 jours qui suivront la date figurant sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de notification.

4. Le texte de la convention faisant l'objet d'une dénonciation ou celui des articles faisant l'objet d'une demande de révision restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions conformément aux dispositions des articles L. 2261-10 et suivant du code du travail.

ART. 37

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et de ses annexes.

Elles prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

ART. 38

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail.

Il est opposable aux entreprises adhérentes à un syndicat professionnel patronal au lendemain de la date de son dépôt et au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension pour les autres entreprises.

Les dispositions du présent avenant feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 39

Conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale de travailleurs, toute organisation syndicale d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement peuvent adhérer ultérieurement à la présente convention.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit la notification de l'adhésion aux autorités compétentes.

ART. 3

1. Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat.

2. Principe de non-discrimination

Les parties signataires rappellent qu'il ne peut en aucun cas être pris en considération, pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, la nationalité, l'ethnie ou les origines, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une action syndicale.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Lorsqu'une décision concernant le recrutement, la conduite, la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable au cas litigieux.

ART. 4

1. Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

2. Des autorisations d'absence payées seront accordées, après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger ès qualités dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des commissions ou instances, bureaux, paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires ou auxquelles la branche aurait adhéré (exemple : CPNEIS), ou encore dans les organismes suivants :

– comités de gestion des régimes de prévoyance prévus à l'article 28 de la présente convention collective nationale ;
– comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Le nombre des personnes participant à ces commissions sera également fixé d'un commun accord entre les parties signataires.

Les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions fixées par l'avenant du 11 février 2011.

3. Des autorisations d'absence rémunérées seront également accordées dans les mêmes conditions aux salariés appelés ès qualités à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics.

4. Les absences prévues aux précédents paragraphes compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés, et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

5. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés, aux alternants et aux apprentis désireux de participer à des stages ou à la formation syndicale dans les conditions prévues par la législation. Toutefois, pour un même salarié, le congé pourra être fractionné au maximum en trois périodes.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 8 juillet 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er juin 2026

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 28 janvier 2026 rétroactivement au 1er juin 2026, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

ART. 2

Au 1er juin 2026, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
I.1	1 875,00	
I.2	1 889,06	
I.3	1 917,40	
I.4	1 955,75	
I.5	2 004,64	
I.6	2 064,78	
II.1	2 168,02	
II.2	2 280,76	
II.3	2 403,92	
II.4	2 538,54	
II.5	2 683,24	
II.6	2 838,87	
II.7	3 006,36	
III.1		37 381,00
III.2		42 579,00
III.3		46 611,00
III.4		50 346,00
III.5		54 616,00
III.6		58 887,00
III.7		63 691,00
III.8		68 497,00
III.9		73 834,00
III.10		79 171,00

ART. 3

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :
– les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– la prime d'ancienneté ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

ART. 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :
– les avantages en nature ;
– toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
– les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

ART. 5

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

ART. 6

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du rapport annuel de branche 2025.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

ART. 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet rétroactif au 1er juin 2026 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

ART. 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

ART.

Sur le fondement du premier paragraphe de l'article L. 2241-10 du code du travail, une négociation relative aux rémunérations minimales conventionnelles s'est ouverte au sein de la branche. Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

SECTION 3

Avenant : Avenant I relatif aux dispositions particulières aux ouvriers et employés (1)

Source officielle Légifrance

ART. 4

1. Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le (la) salarié(e) que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2. Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) De la sécurité sociale.

b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise.

c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé(e) ait engagé lui (elle)-même les poursuites nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1er janvier de la seconde année.

3. Après 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1er janvier de la seconde année.

ART. 6

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du (de la) salarié(e) peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le (la) salarié(e) ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un salarié avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale).

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le (la) salarié(e) puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

6.1 Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minimum 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :
– s'il, elle anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1re année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le (la) salarié(e) s'appliquant :
– si le départ a lieu dans la 2e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 3e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 4e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 5e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il (elle) remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

6.2 La mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié(e)s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

NOTA

Le titre de cet avenant a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

ART. 1er

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salarié(e)s classé(e)s dans les niveaux 1 à 3 (ancienne classification issue de l'accord du 1er juillet 1999) et I.1 à I.6 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

> **NOTA**
>
> Le titre de cet avenant a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

ART. 4

1. Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le (la) salarié(e) que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2. Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) De la sécurité sociale.

b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise.

c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé(e) ait engagé lui (elle)-même les poursuites nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1er janvier de la seconde année.

3. Après 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1er janvier de la seconde année.

ART. 2

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois maximum, renouvelable une fois conformément aux dispositions générales (art. 9 de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la convention collective nationale).

> **NOTA**
>
> Le titre de cet avenant a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

ART. 3

1. Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée au minimum de la façon suivante, sauf cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus avantageuses :
– pour les salarié(e)s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
– pour les salarié(e)s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

2. Lorsque le (la) salarié(e) prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

> **NOTA**
>
> Le titre de cet avenant a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

ART. 3

1. Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée au minimum de la façon suivante, sauf cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus avantageuses :
– pour les salarié(e)s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
– pour les salarié(e)s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

2. Lorsque le (la) salarié(e) prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

> **NOTA**
>
> Le titre de cet avenant a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

ART. 6

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du (de la) salarié(e) peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le (la) salarié(e) ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un salarié avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale).

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le (la) salarié(e) puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

6.1 Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minimum 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :
– s'il, elle anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1re année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le (la) salarié(e) s'appliquant :
– si le départ a lieu dans la 2e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 3e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 4e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 5e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il (elle) remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

6.2 La mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié(e)s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

NOTA

Le titre de cet avenant a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

ART. 7

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un(e) salarié(e) après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au (à la) salarié(e), l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :
– être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
– être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
– tenir compte des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
– comporter l'obligation pour l'employeur de verser au (à la) salarié(e) une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le (la) salarié(e) quitte l'entreprise ; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

> **NOTA**
>
> Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

ART. 7

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un(e) salarié(e) après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au (à la) salarié(e), l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :
– être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
– être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
– tenir compte des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
– comporter l'obligation pour l'employeur de verser au (à la) salarié(e) une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le (la) salarié(e) quitte l'entreprise ; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

> **NOTA**
>
> Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

ART. 5

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé de la manière suivante :
– avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
– de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mois de salaire de référence par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

À partir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté cumulatives, comme suit :
– pour la tranche à partir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche ;
– pour la tranche au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche.

Le salaire de référence est celui défini selon les dispositions légales en vigueur.

NOTA

Le titre de cet avenant a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

SECTION 4

Avenant : Accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
Préambule

Afin de donner un essor nouveau à la formation professionnelle, les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises adhérant à l'UNIPHAR concourt au perfectionnement, à la promotion et au bien-être des salariés de ces entreprises.

Cette formation est une des conditions du maintien et de la croissance de notre branche professionnelle qui participe très largement au progrès thérapeutique et se trouve confrontée à l'évolution très rapide des besoins des utilisateurs qui crée la spécificité de la branche :

- rôle accru du médicament dans l'amélioration continue de la santé publique ;

- meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise ;

- accroissement des exigences techniques notamment pour les PBF au niveau international et des exigences économiques pour l'amélioration de la qualité au meilleur coût ;

- développement de l'automatisation dans les unités de production et de gestion ;

- nécessité d'une plus grande polyvalence des salariés dans le cadre d'une politique active de l'emploi.

ART. 4

La lutte contre le chômage et la nécessité pour les jeunes de l'acquisition d'une formation de nature à les familiariser avec le monde du travail, rendent nécessaire l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans l'entreprise du point de vue de la formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre, après consultation des comités d'entreprise, des dispositions particulières en matière de politique d'accueil des jeunes salariés ou stagiaires dans les entreprises (adaptation aux besoins des jeunes des livrets d'accueil, des visites d'établissements, des informations sur le fonctionnement des services...) et des modalités d'accueil dans le cadre des formations en alternance (critère de choix des tuteurs...).

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre de l'un des trois contrats prévus par l'avenant du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un tuteur désigné par l'entreprise.

Ce tuteur est un salarié qualifié susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Depuis plusieurs années, les entreprises versent au Trésor au titre de la formation des jeunes, 0,1 % des salaires en cotisation supplémentaire à la taxe d'apprentissage et 0,2 % des salaires à valoir sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

L'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208, du 29 décembre 1984) prévoit la " défiscalisation " de ces sommes, à la condition qu'elles soient affectées en tout ou partie par les entreprises à la formation alternée des jeunes organisée par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Les entreprises peuvent réaliser directement des actions de formation ou verser les sommes concernées à des organismes de mutualisation dont l'activité est subordonnée à un agrément de l'Etat.

Ces organismes peuvent être des ASFO (association de formation) dont un avenant interprofessionnel du 19 septembre 1984 permet le contrôle paritaire du conseil de perfectionnement.

Les entreprises adhérant à l'UNIPHAR verseront à l'institut de formation de l'industrie pharmaceutique (IFIP), constitué en ASFO, tout ou partie des sommes défiscalisées par l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984 (0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et 0,2 % pour la formation professionnelle continue) sous réserve que :

-le conseil de perfectionnement de l'IFIP comprenne une participation au titre de la formation professionnelle de l'UNIPHAR ;

-le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle accorde à l'IFIP un agrément de collecteur des fonds défiscalisés visés ci-dessus, permettant ces versements.

Sous les mêmes réserves que ci-dessus, le conseil paritaire de perfectionnement de l'IFIP devra faire fonctionner au sein de cet institut une section distincte " formations alternées " chargée :

-de favoriser le recours aux contrats de formation alternées et aux stages d'initiation à la vie professionnelle ;

-de gérer à cette fin les sommes perçues et mutualisées, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et de la réglementation.

Le conseil paritaire de perfectionnement doit décider les orientations selon lesquelles sont affectés les fonds et vérifier l'application de ces orientations.

Il désigne un commissaire aux comptes chargé de contrôler le document qui lui est soumis périodiquement, retraçant les opérations d'utilisation des fonds par les entreprises.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, mais cette durée sera portée à 3 ans en cas de réalisation de la condition énoncée au 10e alinéa de l'article 4.

Les parties s'engagent à se réunir 6 mois avant l'échéance du présent accord pour négocier sa reconduction ou sa révision.

NOTA
(1) Reconduit par l'article 1 de l'accord du 19 avril 1988.

ART. 6

Les dispositions plus favorables sur la formation professionnelle, en vigueur dans les entreprises à la date de la signature du présent accord, demeurent valables.

NOTA
Accord reconduit par l'article 1 de l'accord du 19 avril 1988.

ART. 7

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris dans les conditions fixées par l'article R. 132-1 du code du travail.

ART. 1er

La nature des actions de formation professionnelle des entreprises adhérant à l'UNIPHAR doit être principalement motivée par une adaptation du personnel de ces entreprises à l'évolution des technologies, aux exigences de la réglementation pharmaceutique et vétérinaire et à la promotion commerciale des produits.

Cette formation professionnelle doit permettre une amélioration de l'adéquation entre les ressources actuelles et potentielles des salariés et leurs aspirations individuelles, d'une part, et les besoins de l'entreprise résultant notamment des mutations des technologies et de la gestion, et des obligations auxquelles elles doivent satisfaire d'autre part.

En fonction de ces orientations, les actions de formation doivent en priorité :

-assurer la mise à niveau périodique et l'adaptation des connaissances de la culture technique, scientifique et humaine indispensable pour le bon exercice des métiers actuels et de leur évolution ;

-assurer la formation de la culture professionnelle du personnel sur l'organisation de l'entreprise, les produits, les procédés et le matériel ;

-permettre une promotion sociale des salariés, notamment pour les jeunes dépourvus de qualification et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

-favoriser les formations professionnelles de nature à permettre l'accès à un niveau de qualification supérieure en fonction des postes à pourvoir ;

-assurer l'adaptation à de nouvelles fonctions, correspondant le plus souvent à de nouvelles techniques, dès lors que le poste de travail occupé disparaît au profit d'un autre qui nécessite une qualification différente.

Conformément à ces objectifs, les actions suivantes de formation devraient être réalisées en priorité :

-pratiques de bonne fabrication ;

-informatique ;

-bureautique ;

-organisation et animation des réunions ;

-action commerciale ;

-information, communication et relations ;

-actions spécifiques.

Ces axes prioritaires ainsi que les orientations du développement de l'entreprise doivent guider l'élaboration de son plan de formation soumis aux instances représentatives du personnel conformément à la législation en vigueur.

Pour favoriser une politique plus active de l'emploi et rechercher une amélioration de l'adéquation entre les entreprises individuelles et les exigences de l'entreprise, il est recommandé aux entreprises :

1° De mettre en place les méthodes d'identification :

-des aspirations et des ressources actuelles et potentielles des salariés ;

-des besoins de l'entreprise prenant en compte les méthodes techniques, les méthodes de gestion et d'organisation, l'évolution des métiers.

2° D'intégrer la formation professionnelle aux choix industriels d'investissement et de transformation des structures :

-en cas d'investissement, en traitant de façon permanente les questions en termes d'adaptation, d'organisation et de modernisation ;

-en cas de transformation des structures, en traitant les questions en termes de reconversion.

Pour aider la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie pharmaceutique (CNPE IP) à dégager les besoins généraux de formation de la profession, les parties signataires lui communiquent régulièrement des informations dans ce domaine.

ART. 2

Il paraît indispensable, à cet égard, de distinguer deux types d'actions de formation :

- les actions de formation ayant pour objet l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances indispensables et nécessaires aux salariés pour assurer, adapter, maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle.

Elles doivent permettre aux salariés de suivre les évolutions technologiques qui les concernent et d'ajuster leur qualification à ces évolutions.

En conséquence, ces actions de formation qui concourent au maintien de l'emploi n'entraînent pas, a priori, un changement de niveau de classification ;

- les actions de formation ayant pour objet l'acquisition de connaissances de nature à permettre l'accès à une qualification plus élevée. Cette formation peut, dans certains cas, être acquise au moyen de plusieurs formations successives du premier type, différentes mais complémentaires.

Ces actions de formation peuvent ouvrir la voie à un changement de niveau de classification et/ou de rémunération, dans la mesure où l'intéressé peut accéder à un poste disponible correspondant à ce nouveau niveau de classification.

S'il va de soi que le droit d'accéder à un poste de qualification supérieure ne peut être automatique, il paraît souhaitable que les salariés ayant suivi avec succès une telle formation puissent, par priorité, dans le cadre de la promotion interne, postuler à un emploi disponible correspondant à cette qualification.

Les salariés auxquels l'entreprise propose de suivre une formation dans le cadre de son plan de formation doivent être informés du type de formation qui leur est proposé.

Entre deux formations similaires, il conviendra de favoriser celle qui est sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué.

Dans tous les cas, si une formation n'entraîne pas la délivrance d'un diplôme, l'entreprise doit établir ou faire établir par l'organisme de formation une attestation de stage pour toute formation suivie à son initiative, selon qu'elle a été réalisée dans ou hors de l'entreprise.

Cette attestation, comme la mention des diplômes, est versée au dossier du salarié.

Les qualifications qui sont liées aux évolutions technologiques et qui présentent un intérêt professionnel particulier seront intégrées dans les accords de classification.

ART. 3

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Il donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet du plan pour l'année à venir.

Pour cela, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les informations énumérées à l'article 40 de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982.

Dans les entreprises où une commission de formation a été constituée en vertu de l'article L. 434-7 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié, cette commission doit disposer de toutes les informations qui doivent être communiquées au comité d'entreprise en vertu de la loi ou dudit accord interprofessionnel.

L'entreprise doit également informer la commission de formation ou, à défaut, le comité d'entreprise, de la nature des actions de formation reconnues comme prioritaires dans la profession ainsi que des actions décidées dans le cadre du plan de formation et de la réalisation de ce plan.

L'entreprise peut, le cas échéant, établir un plan de formation pluriannuel qui doit être soumis aux instances représentatives du personnel.

Les employeurs accordent aux salariés membres de la commission de formation qui ne bénéficient pas d'heures de délégation au titre d'un mandat de membre du comité d'entreprise, un crédit d'heures fixé à six par an. Le nombre des salariés bénéficiant de cette disposition ne peut excéder un membre par tranche d'effectif de cinquante salariés avec un maximum de cinq membres.

La commission de formation ou, à défaut, le comité d'entreprise, peut demander l'inclusion, chaque année, dans le plan de formation, pour un de ses membres, d'un stage portant sur les problèmes de formation du personnel.

SECTION 5

Avenant : Accord du 19 avril 1988 portant reconduction de l'accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 15 février 1985 sur la formation professionnelle, les parties signataires se sont réunies pour négocier sa reconduction ou sa révision.

Elles ont constaté que, dans leur ensemble, les dispositions de cet accord demeureraient, plus que jamais, valables dans notre époque de mutation et qu'il convenait de les promouvoir dans les entreprises adhérant à l'Uniphar en les intégrant dans la politique générale des entreprises à moyen et à long terme.

Elles estiment, en conséquence, particulièrement nécessaire :

- que les programmes d'actions de formation des entreprises privilégient les orientations exposées à l'article 1er dudit accord pour favoriser une politique plus active de l'emploi et pour poursuivre la recherche d'une meilleure adéquation entre les aspirations individuelles et les impératifs économiques des entreprises ;

- que les entreprises continuent à donner aux institutions représentatives du personnel les moyens de jouer un rôle effectif dans la préparation et la mise en place de ces programmes et de disposer de toutes informations utiles sur leur réalisation.

ART. 1er

A cet effet, les parties signataires décident de reconduire intégralement l'accord du 15 février 1985 sur la formation professionnelle.

Elles s'engagent à se réunir dans les 6 mois précédant sa nouvelle échéance pour négocier à nouveau sa reconduction ou sa révision.

ART. 2

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétaire-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

SECTION 6

Avenant : Accord d'adhésion du 3 juillet 1995 à l'accord collectif du 16 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire agréé interbranches industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique

Source officielle Légifrance

ART. 1er Par le présent accord collectif, les parties signataires demandent leur adhésion à l'accord collectif du 16 décembre 1994 ayant créé un organisme paritaire agréé interbranches industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique.

ART. 2 Conformément à l'article L. 132-16 du code du travail, cette adhésion ayant pour objet de rendre les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 applicables dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1 er juin 1989, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations patronales et syndicales des trois branches signataires de l'accord du 16 décembre 1994.

Cet accord collectif permettra notamment de compléter le champ d'application professionnel visé à l'article 3 de l'accord du 16 décembre 1994.

ART. 3 Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, du dialogue social et de la participation l'extension du présent accord collectif.

ART. 4 Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

SECTION 7

Avenant : Accord du 8 février 1996 relatif développement de l'emploi

Source officielle Légifrance

ART. **préambule**

L'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, s'inscrit dans une démarche favorable à l'emploi.

Les parties signataires considèrent que, pour que ce dispositif joue son plein effet au niveau de chaque bassin d'emploi, le remplacement des salariés quittant ainsi leur travail, doit s'opérer, dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, en priorité par des embauches sous contrats à durée indéterminée, à temps plein, sur les sites concernés.

Les parties signataires souhaitent faciliter, dans la branche, l'accès à ce dispositif et conviennent dans ce but des dispositions qui suivent.

ART. **1er**

La cessation d'activité du salarié dans le cadre du dispositif prévu par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 s'analyse comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité du salarié concerné.

Cette rupture ouvre droit au versement de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite prévue dans chacun des avenants de la convention collective nationale calculée sur la base de l'ancienneté qui aurait été acquise à la date du 60e anniversaire du salarié.

ART. 2

Comme il est prévu au 2e paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 (modifié par l'accord du 19 décembre 1996 et l'accord du 22 décembre 1998), les parties signataires conviennent de maintenir en faveur du salarié cessant son activité dans le cadre de cet accord certaines garanties sociales dont ils bénéficiaient avant la rupture de leur contrat dans les conditions prévues ci-dessous :

-Retraite complémentaire :

Le bénéficiaire continue à acquérir des points de retraite complémentaire sur la base des taux contractuels (Arrco et AGIRC) propres à l'entreprise dans les conditions suivantes :

Retraite complémentaire Arrco :

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds paritaire d'intervention (4,5 % hors taux d'appel au 1er janvier 1996) et le taux contractuel appliqué dans l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Retraite complémentaire AGIRC :

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds paritaire d'intervention (13 % hors taux d'appel au 1er janvier 1996) et le taux contractuel appliqué dans l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Ces cotisations de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) seront assises sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation de retraite complémentaire à sa charge, libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Indemnisation des risques maladie-chirurgie-maternité (Mutuelle) :

Le salarié cessant son activité dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 peut adhérer au régime maladie des retraités et anciens salariés prévu à l'annexe III de l'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992.

Indemnisation du risque décès (Prévoyance) :

Le salarié cessant son activité dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficie, jusqu'à son 60e anniversaire, du maintien de la couverture décès prévue aux articles 6 et 7 des annexes I et II de l'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992, le montant du capital étant proportionnel à la base de cotisation retenue.

Ce maintien est assuré en contrepartie du versement par l'entreprise et le bénéficiaire de l'allocation selon la répartition prévue par l'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992, d'une cotisation assise au minimum sur le montant de l'allocation de remplacement perçue par l'intéressé, sauf accord d'entreprise ou accord passé entre l'employeur et la majorité des salariés intéressés, prévoyant que cette cotisation est assise sur le salaire qui aurait été versé en cas de maintien de l'activité.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,68 % pour les salariés cadres et à 0,37 % pour les salariés non cadres, répartis à part égale entre l'entreprise et l'intéressé.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation à sa charge, libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

ART. 3

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords plus avantageux qui pourraient exister dans les entreprises. De même, le présent accord ne s'oppose pas à la négociation d'accords plus avantageux dans les entreprises.

ART. 4

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés les dispositions du présent accord.

ART. 5

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, à compter de sa date de signature, et jusqu'au 31 décembre 1996.

NOTA. Prolongation de l'accord du 08-02-1996 par accord collectif du 05-02-1997 (BO CC 97-16) jusqu'au 31 décembre 1998.

ART. 6 Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail et des affaires sociales l'extension du présent accord collectif.

ART. 7 Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

SECTION 8

Avenant : Accord du 17 mars 1999 relatif à la cessation anticipée d'activité (ARPE)

Source officielle Légifrance

ART. Préambule

Un accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 reconduit pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1999 le dispositif mis en place par accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 (reconduit pour 2 ans par accord du 19 décembre 1996) relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, l'ouvre aux salariés nés en 1941, d'une part, et aux salariés nés en 1942 et 1943 ayant commencé à travailler à l'âge de 14 ans ou 15 ans, d'autre part.

Les parties signataires du présent accord considèrent que ces mesures sont de nature à favoriser l'emploi et décident de reconduire l'accord collectif du 5 février 1997 (qui lui-même reconduisait un accord du 8 février 1996 portant application dans la branche de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995) et conviennent des dispositions qui suivent :

ART. 1er

Le premier alinéa de l'article 2 de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par l'accord collectif du 5 février 1997 est abrogé et remplacé par le texte ci-après :

" Comme il est prévu au 2e paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 (modifié par l'accord du 19 décembre 1996 et l'accord du 22 décembre 1998), les parties signataires conviennent de maintenir en faveur du salarié cessant son activité dans le cadre de cet accord certaines garanties sociales dont ils bénéficiaient avant la rupture de leur contrat dans les conditions prévues ci-dessous : "

ART. 2

Les dispositions de l'article 2 de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par l'accord collectif du 5 février 1997 relatifs à la retraite complémentaire sont maintenues sous réserve des modifications intervenues dans ce domaine à compter du 1er janvier 1999 (taux obligatoires hors taux d'appel, ARRCO : 6 % et AGIRC : 16 %).

Il est rappelé que s'il existe une différence entre les taux obligatoires (pris en charge par le Fonds paritaire d'intervention) et les taux contractuels appliqués dans l'entreprise, les droits à retraite complémentaire ARRCO et AGIRC correspondant à cette différence sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations assises sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité et prises en charge par l'employeur et l'ancien salarié selon la répartition applicable dans l'entreprise.

ART. 3

Les autres dispositions de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par l'accord collectif du 5 février 1997 sont reconduites pour une durée de 1 an.

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 modifié, à compter du 1er janvier 1999 et jusqu'au 31 décembre 1999.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

ART. 5

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

SECTION 9

Avenant : Avenant du 1er juillet 1999 relatif aux classification et rémunérations minimales conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART.
Préambule

Les parties signataires ont défini une nouvelle classification des emplois pour la branche professionnelle qui abroge et remplace l'annexe " Classifications et définitions des emplois " de la convention collective.

Compte tenu de la grande diversité des activités de la branche, cette classification permet de tenir compte de l'évolution des technologies et des métiers, des mutations dans l'organisation du travail et des spécificités des entreprises.

La classification a pour finalité de hiérarchiser les fonctions réelles dans les entreprises. Elle permet donc aux entreprises de classer leurs fonctions à un instant déterminé. Pour donner une vision dynamique à la grille, ce classement sera réexaminé au fur et à mesure des changements intervenus dans l'organisation de l'entreprise et dans l'évolution des compétences requises pour exercer les métiers.

Cette classification repose sur la définition de critères classants.

Les critères classants, qui permettent d'évaluer les fonctions, sont objectivés par une gradation et une pondération.

Présentation générale de la grille et de la méthode :

- une grille unique de 12 niveaux qui remplacent les coefficients de l'ancienne grille ;

- sept critères classants prédéterminés avec une gradation dans chaque critère ;

- une pondération des critères (définie au niveau de la branche) ;

- une grille de rémunérations minimales pour les douze niveaux de classification ;

- une démarche pour la mise en oeuvre dans les entreprises ;

- un outil d'aide à la description des fonctions ;

- des illustrations de positionnement de fonctions dans la grille et un cas pratique d'utilisation de la méthode.

A la suite du présent accord, les parties signataires sont convenues d'ouvrir des négociations sur la formation professionnelle et l'évolution des compétences dans l'esprit des accords du 15 février 1985 et du 19 avril 1988 et de l'accord sur la classification.

Par ailleurs, elles demandent aux entreprises, pour développer leur gestion des ressources humaines, de compléter cette classification par la mise en place d'un entretien annuel avec chaque salarié.

ART. 1er

Modifications apportées aux dispositions de la convention collective nationale du 1er juin 1989 et aux avenants et accords la complétant afin de tenir compte des nouvelles dispositions de l'accord sur la classification des emplois.

Les dispositions générales de la convention collective nationale sont modifiées comme suit :

Dans le paragraphe 2 de l'article 11, les mots : " le coefficient hiérarchique " sont remplacés par les mots : " le niveau dans la classification ".

Dans le dernier alinéa du 3° du paragraphe 7 de l'article 15, le mot : " éventuelle " est rajouté à la fin des mots : " pour le calcul de la prime d'ancienneté ".

Dans le deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article 17, le mot :

" éventuelle " est rajouté à la fin des mots " mais également à la prime d'ancienneté ".

Dans le paragraphe 1 de l'article 18, les mots : " sa catégorie, son emploi ou sa position " sont remplacés par les mots : " son niveau dans la classification ".

Le paragraphe 2, de l'article 18 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 18, paragraphe 2 la grille de rémunérations minimales garanties correspondant aux différents niveaux de la classification résulte des accords conventionnels de la branche.

Le paragraphe 3, de l'article 18 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 18, paragraphe 3 En annexe à la présente convention figurent la méthode de classification des emplois et la grille de rémunérations minimales garanties de la branche.

Le paragraphe 1, de l'article 20 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 20, paragraphe 1 Il est attribué une prime d'ancienneté aux salariés des niveaux 1 à 7 inclus de la classification en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le 2e alinéa du paragraphe 2, de l'article 20 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 20, paragraphe 2, 2e alinéa Le salarié qui passe d'un niveau de la classification dans un autre ou, au sein d'un même niveau, d'un emploi dans un autre ou d'une catégorie dans une autre, conserve, dans ce nouveau niveau de classification, ce nouvel emploi ou cette nouvelle catégorie, l'ancienneté acquise.

Le paragraphe 7, de l'article 20 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 20, paragraphe 7 Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur la rémunération minimale mensuelle garantie du niveau de classification dans lequel est classé le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, cette rémunération minimale étant éventuellement augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Dans le paragraphe 2, de l'article 21, les mots : sa classification sont remplacés par les mots : son niveau de classification.

Dans le paragraphe 3, de l'article 21, les mots : de catégories différentes sont remplacés par les mots : de niveaux différents dans la classification, les mots : à la catégorie la plus élevée sont remplacés par les mots : au niveau de classification le plus élevé et les mots : de la classification correspondante sont remplacés par les mots : du niveau de classification correspondant.

Le paragraphe 3 de l'article 22 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 22, paragraphe 3 Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie, l'emploi qu'elle occupe et son niveau dans la classification ainsi que la rémunération minimale conventionnelle garantie correspondant à ce niveau de classification.

Dans le paragraphe 5 de l'article 27, le mot : éventuelle est rajouté à la fin des mots : y compris la prime d'ancienneté.

Le paragraphe 5 b, de l'article 34 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 34, paragraphe 5 *b* La rémunération éventuelle doit être fixée d'un commun accord, sous avis de la commission.

L'avenant Ouvriers, employés et techniciens est modifié comme suit :

Le titre de l'avenant Ouvriers, employés et techniciens est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Avenant I "Ouvriers et employés" concernant les salariés classés aux niveaux 1 à 3 inclus de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée.

L'article 1er relatif au champ d'application est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salariés classés dans les niveaux 1 à 3 inclus de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée.

L'avenant Agents de maîtrise est modifié comme suit :

Le titre de l'avenant Agents de maîtrise est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Avenant II "Techniciens et agents de maîtrise" concernant les salariés classés aux niveaux 4 à 6 inclus de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée, ainsi que les salariés classés au niveau 7 dès lors qu'ils bénéficient des articles 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

L'article 1er relatif au champ d'application est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salariés classés dans les niveaux 4 et 6 inclus de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée, ainsi que les salariés classés au niveau 7 dès lors qu'ils bénéficient des articles 4 bis et 36 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Toute référence de cet avenant aux mots : agent(s) de maîtrise est abrogée et remplacée par les mots : salarié(s).

L'avenant Cadres est modifié comme suit :

Le titre de l'avenant Cadres est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Avenant III "Cadres" concernant les salariés classés aux niveaux 8 à 12 inclus de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée, ainsi que les salariés classés au niveau 7 dès lors qu'ils bénéficient de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

L'article 1er relatif au champ d'application est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salariés classés dans les niveaux 8 à 12 inclus de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée, ainsi que les salariés classés au niveau 7 dès lors qu'ils bénéficient de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est supprimé.

Dans le deuxième alinéa du paragraphe 4, de l'article 6, les mots : dans la même catégorie d'emploi sont supprimés.

Toute référence de cet avenant au mot : cadre(s) est abrogée et remplacée par le mot : salarié(s).

L'avenant Personnel d'encadrement est modifié comme suit :

Au paragraphe 1 de l'article 1er, les mots : niveau hiérarchique sont remplacés par les mots : niveau de classification.

Le deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article 1er est abrogé et remplacé par le texte suivant :

La présente définition s'applique aux salariés relevant de l'avenant III "Cadres" de la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée. Elle s'applique à ceux des salariés de l'avenant II "Techniciens et agents de maîtrise" qui exercent des fonctions répondant aux critères définis au paragraphe 2.

Au paragraphe 2, de l'article 1er, les mots : rang hiérarchique sont remplacés par les mots niveau dans la classification.

Le paragraphe 5 *b* de l'article 4 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

Article 4, paragraphe 5 *b* La rémunération éventuelle doit être fixée d'un commun accord, sous avis de la commission.

Toute référence de cet avenant à l'avenant Cadres est abrogée et remplacée par la référence à l'avenant III Cadres.

L'accord collectif du 15 février 1985 modifié par l'accord du 19 avril 1988 relatif à la formation professionnelle est modifié comme suit :

A l'article 2, les mots : un changement de classification sont remplacés par les mots : un changement de niveau de classification et les mots correspondant à cette nouvelle classification sont remplacés par les mots : correspondant à ce nouveau niveau de classification ;

L'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992 est modifié comme suit :

A l'article 4 des dispositions générales, les mots : dans les conditions prévues par les articles 4, point 7, des avenants Ouvriers, employés et techniciens et Agents de maîtrise et par l'article 6, point 7, de l'avenant Cadres de la convention collective nationale du 1er juin 1989, sont remplacés par les mots : dans les conditions prévues par les articles relatifs aux maladies et aux accidents des différents avenants de la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée.

L'accord collectif du 8 février 1996 relatif à la préretraite progressive est modifié comme suit :

A l'article 9, les mots : (ouvriers, employés et techniciens, agents de maîtrise, cadres) sont supprimés.

A l'article 10, les mots : (ouvriers, employés et techniciens, agents de maîtrise, cadres) sont supprimés.

L'accord collectif du 8 février 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité (ARPE) est modifié comme suit :

Au troisième alinéa de l'article 1er, les mots : Catégoriels - Ouvriers, employés et techniciens - Agents de maîtrise - Cadres sont supprimés.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1er avril 2001.

Jusqu'à cette date, les entreprises disposeront d'un délai supplémentaire de 3 mois.

Au plus tard, le 1er avril 2001, chaque salarié se verra notifier par écrit son niveau de classification en application du présent accord.

Ce délai de 3 mois pourra être prolongé de 2 mois maximum par accord d'entreprise.

Dès la mise en place de la classification dans l'entreprise, la nouvelle grille de rémunérations minimales s'appliquera avec un effet rétroactif au 1er janvier 2001.

ART. 5

5.1. L'entreprise constituera une commission technique classification par accord négocié avec ses délégués syndicaux et, à défaut de délégués syndicaux, en concertation avec les membres élus du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Dans ce dernier cas, la concertation devra donner lieu à l'établissement d'un compte rendu. A défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la concertation se fera avec des salariés volontaires. La composition de la commission technique classification sera fixée en respectant les principes suivants :

5.1.1. Paritarisme avec nombre égal de représentants de l'employeur et de membres du personnel élus ou non élus ;

5.1.2. Nombre total de membres : de 4 à 10 ;

5.1.3. Présidence : représentant de l'employeur ;

5.1.4. Secrétariat : membre du personnel (élu ou non élu) ;

5.1.5. Membres à renouveler ou à reconduire tous les 2 ans ;

5.1.6. Le temps passé aux réunions de la commission technique classification est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel des membres ;

5.1.7. Les membres de la commission ainsi que les délégués syndicaux et les délégués du personnel devront être formés à la méthodologie de la classification. La formation sera assurée par un organisme choisi par la branche et qui sera mis à la disposition des entreprises. Cette formation sera financée par les entreprises utilisatrices (frais de formation, maintien du salaire, remboursement de frais de déplacement) ;

5.1.8. Une demande conjointe sera faite par les parties signataires auprès du ministère compétent afin d'obtenir une aide financière pour la formation, par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs de leurs représentants respectifs, sur la présente classification. Dans l'hypothèse d'une formation organisée par une organisation syndicale représentative de salariés sur la classification, une autorisation d'absence de 2 jours payés sera accordée par l'entreprise, par organisation syndicale (2 jours x 1 personne ou 1 jour x 2 personnes) ;

5.1.9. Cette commission a pour fonction de suivre la mise en place de la classification dans l'entreprise. Elle veille à la bonne application de la méthode de classification définie par le présent accord ;

5.1.10. Elle sera informée et consultée sur le calendrier prévisionnel de mise en place et les résultats de l'évaluation des fonctions selon la méthodologie décrite ci-dessous.

5.2. L'entreprise devra respecter la méthodologie suivante :

5.2.1. Information-consultation de la commission technique classification sur le calendrier de mise en place ;

5.2.2. Inventaire des fonctions de l'entreprise ;

5.2.3. Description des fonctions ;

5.2.4. Regroupement des descriptions de fonctions de l'entreprise, évaluation à l'aide des critères classants et recherche des niveaux de classification correspondant aux fonctions par la commission technique classification, qui pourra faire appel à des salariés connaissant bien les différents métiers de l'entreprise ;

5.2.5. Information de chaque salarié par écrit sur son niveau de classification ;

5.2.6. Une fois par an, révision de l'évaluation des fonctions qui ont changé ;

5.2.7. Bilan annuel des modifications apportées aux évaluations de fonctions remis aux membres de la commission.

5.3. Les voies de recours sont définies ci-après :

5.3.1. En cas de désaccord, chaque salarié pourra, dans un délai de 2 mois après la notification de son niveau de classification, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la direction de l'entreprise.

Le salarié pourra également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.

L'employeur devra apporter une réponse par écrit au salarié dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des délégués du personnel.

5.3.2. En cas de désaccord persistant, chaque salarié pourra, dans un délai de 1 mois après réception de la réponse de l'employeur, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la commission technique classification de l'entreprise.

Le salarié pourra également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.

La commission devra donner un avis technique écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des délégués du personnel.

5.3.3. En cas de désaccord persistant au niveau de l'entreprise, sur des questions d'interprétation de l'accord classification, le président et le secrétaire de la commission technique classification de l'entreprise soumettront les questions à la commission nationale paritaire d'interprétation visée à l'article 38 de la convention collective nationale. A cet effet, un argumentaire écrit de chacune des parties devra être transmis à la commission nationale en même temps que les questions posées.

De même, à défaut de constitution d'une commission technique classification dans l'entreprise dans un délai de 9 mois à compter de la signature du présent accord, une organisation syndicale, un salarié ou un groupe de salariés pourront soumettre leurs questions à la commission nationale paritaire d'interprétation avec un argumentaire écrit.

La commission nationale paritaire sera composée de représentants de chacune des organisations syndicales dont le nombre est fixé par l'article 38 de la convention collective nationale. Seules les organisations signataires de l'accord classification auront une voix délibérative.

Les représentants paritaires de la commission nationale ne peuvent pas siéger à la réunion au cours de laquelle est examiné le cas de leur entreprise.

Au cours de la réunion paritaire de la commission nationale, un (ou des) représentant (s) de chacune des parties pourra (ont) être auditionné (s).

Un avis écrit de la commission nationale sera transmis à la commission technique classification de l'entreprise. Si cet avis est de portée générale, la commission nationale paritaire pourra décider, à la majorité des deux collèges, de l'annexer à l'accord d'entreprise.

5.4. Chaque année dans l'entreprise, l'employeur devra présenter, dans le cadre du rapport annuel au comité d'entreprise, un bilan quantitatif et qualitatif sur la mise en place et le suivi de la classification.

5.5. Au niveau de la branche professionnelle, 1 an après la date d'entrée en vigueur de l'accord, c'est-à-dire à partir du 1 er avril 2002, les partenaires sociaux se réuniront pour établir un bilan de son application dans les entreprises et définir les points à aborder dans le bilan visé au paragraphe 5.6 ci-dessous, pour les années suivantes.

5.6. Chaque année au niveau de la branche professionnelle, un bilan sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du rapport annuel (art. L. 132-12 du code du travail).

ART. 7

7.1. En matière d'élections professionnelles, sauf accord particulier pris conformément à la réglementation en vigueur prévoyant des dispositions dérogatoires, les salariés sont répartis de la manière suivante entre les collèges électoraux :

7.1.1. Les salariés classés dans les trois premiers niveaux de la classification sont inscrits dans le premier collège ;

7.1.2. Les salariés classés dans les niveaux 4 et suivants sont inscrits dans le deuxième collège, sous réserve de l'application des dispositions prévues ci-après en cas d'existence d'un troisième collège ;

7.1.3. Lorsqu'il existe un troisième collège, les salariés classés au niveau 7 subdivision B bénéficiant des dispositions de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947 et les salariés classés aux niveaux 8 et suivants y sont inscrits.

Toutefois, dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus, conformément aux dispositions légales, par un collège unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

7.2. La détermination des participants au régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC) sera effectuée dans les conditions suivantes au regard de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

7.2.1. Les salariés classés au niveau 7 devront être affiliés au titre :

- de l' article 4 bis pour la subdivision A ;

- de l' article 4 pour la subdivision B.

7.2.2. Les salariés classés aux niveaux 8 à 12 devront être affiliés au titre de l'article 4 ;

7.2.3. Les salariés classés aux niveaux 4 à 6 pourront être affiliés au titre de l'article 36, annexe I ;

7.2.4. Aucun salarié classé aux niveaux 1 à 3 ne pourra être affilié au titre de l'article 36, annexe I.

Les salariés bénéficiant, au moment de la mise en place de la nouvelle classification, des articles 4, 4 *bis* et 36, annexe I, de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 bénéficieront du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents à la retraite complémentaire des cadres, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

L'ensemble des dispositions du présent paragraphe 7.2, sont prises sous réserve de l'accord de l'AGIRC.

7.3. La détermination des participants au régime conventionnel de prévoyance au titre des avenants cadres et non-cadres sera effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 7.2 ci-dessus en matière de retraite complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au moment de la mise en place de la nouvelle classification, bénéficieront du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents audit régime quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

ART. 8

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 9 Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif au ministère de l'emploi et de la solidarité.

ART.
Document

DOCUMENTS ANNEXES

LISTE D'EMPLOIS ILLUSTRANT DES POSITIONNEMENTS DANS LA CLASSIFICATION

LISTE D'EMPLOIS	NIVEAU DE QUALIFICATION à titre indicatif (*)
Opérateur de conditionnement	1/3
Opérateur de fabrication	1/4
Préparateur de commandes	1/2
Réceptionnaire	1/2
Opérateur des magasins	1/2
Preneuse d'ordres	2/3
Secrétaire	3/6
Chef d'équipe de production	3/4
Comptable	4/5
Technicien de laboratoire	4/5
Technicien de maintenance	4/5
Délégué commercial	6/7
Contrôleur de gestion	7/8
Chef des ventes (RRV)	8/9
Responsable de laboratoire	8/9
(*) Ces illustrations de positionnement ne sont données qu'à titre d'exemple et ne peuvent suffire à classer les fonctions de l'entreprise par seule comparaison d'intitulé de fonction. Les fourchettes de niveaux sont indicatives et ne constituent pas a priori le niveau minimum et maximum des fonctions visées. En tout état de cause, il est impératif de procéder à la description et à l'évaluation des fonctions spécifiques de l'entreprise selon la méthode du présent accord.	

CAS PRATIQUE D'UTILISATION DE LA MéTHODE sans valeur conventionnelle

DESCRIPTION DE FONCTION

INTITULé DE LA FONCTION :

Opérateur de conditionnement

SERVICE/DéPARTEMENT/DIRECTION :

Service de conditionnement

RESPONSABLE HIéRARCHIQUE :

Chef d'équipe

RESPONSABLE FONCTIONNEL (le cas échéant) :

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANIGRAMME *(schéma possible)* :

Niveaux hiérarchiques supérieurs (N + 2) : Chef d'atelier (N + 1) : Chef d'équipe Fonction décrite (N) : Opérateur de conditionnement Fonctions supervisées (N - 1) : ..... :

RéSUMé de la FONCTION (à renseigner après avoir complété les pages 2 à 4) :

	Réaliser les opérations de conditionnement dans le respect des BPF et des règles de sécurité

ACTIVITéS principales :

	Se mettre en place sur une ligne de conditionnement selon les instructions de sa hiérarchie (prise de connaissance de l'OF, des procédures...),
	Effectuer les opérations de conditionnement selon le process établi sur une ligne manuelle ou automatisée,
	Effectuer certains contrôles simples en cours de production (aspect, poids...)
	Effectuer le vide de ligne et le nettoyage de son poste de travail,
	Renseigner la fiche de suivi de conditionnement,
	Informer sa hiérarchie de toute anomalie survenue en cours ou en fin d'opération.

CONNAISSANCES SPéCIFIQUES MISES EN œUVRE :

☐	Comprendre et utiliser les procédures.
☐	
☐	

COMMUNICATION :

☒ En interne (hors relations hiérarchiques) :	
Avec qui :	Opérateurs de la même ligne de conditionnement, caristes, maintenance, qualité.
Pourquoi :	Informer et décrire les problèmes rencontrés au fur et à mesure qu'ils surviennent.
☐ En externe : Pas de communication externe	
Avec qui :	
Pourquoi :	

COMMENT EST ORGANISé LE TRAVAIL DE LA FONCTION :

Par qui et comment :	Le chef d'équipe donne les instructions précises et fixe les quantités à réaliser.
Sur quelle durée :	
journée ☐	
semaine ☐	
mois ☐	
autre ☐	à préciser :

LA FONCTION ORGANISE-T-ELLE LE TRAVAIL D'AUTRUI ?

NON ☐		
OUI ☐		
SI oui, pour qui :		
Expliquer comment :		

LA FONCTION NéCESSITE-T-ELLE D'UTILISER UNE (OU DES) LANGUE(S) ETRANGERE(S) ?

NON		
OUI		
SI oui, laquelle (lesquelles) :		
Régulièrement		
Occasionnellement		
Dans quelle(s) situation(s) ?		

COMPLEMENTS D'INFORMATION *(le cas échéant)* :

Effectif total rattaché : Données économiques (chiffres d'affaires, budget,...) : Autres données (techniques, comptables, géographiques,...) :

Nom du titulaire	Date	Signature
Nom du supérieur hiérarchique (N + 1)	Date	Signature
Pour la direction, nom	Date	Signature

évaluation a l'aide des critères classants

Opérateur de conditionnement

Critères	**niveaux**	**points**
1) Formation ou expérience professionnelle	1	22
2) Complexité	1/2	11/16
3) Communication	1	20
4) Capacité à organiser	1	22
5) Autonomie	1	10
6) Responsabilité	1	10

7) Dimension internationale	1	0
Nombre total de points		95/106
Niveau de classification		1

ART. 2

La grille de classification repose sur la définition de sept critères classants : formation ou expérience professionnelle, complexité, communication, capacité à organiser, autonomie, responsabilité et dimension internationale.

Pour classer une fonction il convient de définir, pour chaque critère, quel degré d'exigence requiert la fonction.

La réponse à chaque critère permet de déterminer un nombre de points attribués à la fonction. Le total des points obtenu sur chacun des sept critères permet de déterminer le niveau de classement de la fonction dans la grille de douze niveaux.

FORMATION OU EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Il s'agit de choisir le niveau de formation requis pour exercer la fonction ou l'équivalent en expérience professionnelle requis.

Cocher la case qui convient :

1. BEPC ou en deçà ou équivalent en expérience professionnelle...

2. Secondaire professionnel (BEP/CAP) ou équivalent en expérience professionnelle...

3. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle...

4. Bac + 2/3 (BTS/DUT...) ou équivalent en expérience professionnelle...

5. Bac + 4 ou équivalent en expérience professionnelle...

6. Bac + 5/6 ou équivalent en expérience professionnelle...

7. Bac + 7/8 ou équivalent en expérience professionnelle...

FORMATION OU EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Il s'agit de définir le niveau de formation requis pour l'exercice de la fonction et non la formation que possède le titulaire.

Par cohérence avec le dispositif du ministère de l'éducation nationale, une gradation a été définie.

Ces connaissances requises et mises en oeuvre peuvent être obtenue par des diplômes.

Elles peuvent être remplacées par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou acquises par d'autre voies que celles des diplômes, notamment par la formation professionnelle continue.

A défaut de niveau de formation requis, il s'agit de définir la durée d'expérience professionnelle (cette durée est différente du temps d'adaptation pour tenir la fonction) ou le niveau de connaissances nécessaire pour entrer dans la fonction.

N.B. - Pour le critère formation ou expérience professionnelle, penser au profil-type lors d'un recrutement.

COMPLEXITÉ

Il s'agit de déterminer le niveau de technicité (c'est-à-dire de complexité dans le savoir-faire requis par la fonction).

Cocher la case qui convient :

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives requérant une simple mise au courant...

2. Exécution d'opérations classiques relevant de l'enseignement ou de l'apprentissage...

3. Exécution d'opération qualifiées relevant d'un enseignement spécialisé et requérant un savoir-faire dans le métier...

4. Application d'une technique requérant une capacité d'analyse certaine et permettant de résoudre les problèmes courants d'un domaine d'activité...

5. Mise en oeuvre de connaissances approfondies conduisant à résoudre les problèmes complexes d'un domaine d'activité...

6. Mise en oeuvre de connaissances approfondies conduisant à résoudre les problèmes complexes de plusieurs domaines d'activité ou expertise interne dans un domaine d'activité...

7. Mise en oeuvre de connaissances d'expertise en interne comme en externe, faisant référence dans un domaine d'activité ...

COMPLEXITÉ

Opération : action de travail, séquence de travail associant :

- l'utilisation d'un moyen de travail (machine) ;

- un processus actuel à enchaîner (procédure) ;

- un effet déterminé (conformité, qualité, productivité...).

Opération simple : action élémentaire de travail, ne nécessitant pas d'enseignement spécifique mais une faible mise au courant.

Opération classique : action de travail relevant d'un enseignement spécialisé.

Opération qualifiée : action de travail relevant d'un enseignement spécialisé et requérant un savoir-faire confirmé dans le métier, nécessaire pour choisir les meilleurs solutions pour un résultat à atteindre.

Technique : ensemble de procédés ordonnés mis en oeuvre pour obtenir un résultat de travail.

Domaine d'activité : ensemble d'activités homogènes de par leur contenu. Regroupement d'activités ayant la même finalité. Ex. : commercial, achats, finances, contrôle de gestion, affaires réglementaires...

Connaissances approfondies : capacité à développer et/ou à mettre en oeuvre des savoirs et savoir-faire complexes.

Expertise : capacité à être nécessairement une référence dans le domaine d'activité.

COMMUNICATION

Il s'agit de déterminer, hors relations hiérarchiques, la nature des échanges et le degré d'influence couramment requis par la fonction dans la relation avec autrui.

Cocher la case qui convient :

1. Echanger des informations...

2. Fournir des explications sur le travail effectué...

3. Coopérer avec autrui pour obtenir un résultat de travail en commun ou transférer du savoir-faire...

4. Conseiller ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail d'autrui...

5. Négocier sur des enjeux centrés sur la fonction...

6. Négocier/Convaincre et concilier des points de vue sur des enjeux larges...

COMMUNICATION

Il s'agit de déterminer la nature des échanges internes et/ou externes courants requise.

Echanger : émettre et recevoir des informations.

Expliquer : émettre des informations pour éclairer le point de vue d'autrui.

Coopérer : entretenir des relations de manière ponctuelle (projet) ou continue (sous-traitant) afin d'obtenir un résultat en commun.

Conseiller : suggérer et/ou proposer à autrui quelque chose pour le convaincre d'orienter son action dans l'intérêt de l'entreprise.

Négocier : élaborer et développer un processus d'argumentation et de propositions pour obtenir un ensemble de contreparties.

Concilier les points de vue : faire converger des points de vue initialement différents.

CAPACITÉ À ORGANISER

Il s'agit de cerner la nature de la planification et de l'organisation du travail pour soi-même ou pour autrui, et le périmètre dans lequel s'exerce la fonction.

Cocher la case qui convient :

1. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par autrui...

2. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui nécessitant des ajustements courants n'influant pas sur le travail d'autrui...

3. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui. Elle module et/ou cadence et/ou répartit le flux du travail pour autrui ou pour elle-même...

4. La fonction implique de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui...

5. La fonction implique de définir le plan de travail pour autrui avec des moyens déterminés par autrui...

6. La fonction implique de définir le programme de travail pour autrui et d'en déterminer les moyens...

7. La fonction pilote les activités de son domaine d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence...

8. La fonction pilote plusieurs domaines d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques...

CAPACITÉ À ORGANISER

Nécessité pour la fonction d'impacter ou non sur le flux de travail.

Plan de travail défini : la fonction doit suivre les règles, prescriptions, procédures.

Ajustements : la fonction doit procéder à des changements limités dans le flux de son travail pour obtenir des résultats.

Priorités : la fonction nécessite une hiérarchisation des actions à entreprendre.

Programme de travail : la fonction définit ou participe à la définition d'un ensemble de flux de produits au sein d'un domaine d'activité.

Pilote en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques : dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, décliner, suivre, évaluer les réalisations aux différents niveaux par rapport à des objectifs à atteindre sur le moyen terme.

AUTONOMIE

Il s'agit de définir la marge de manoeuvre habituelle de la fonction.

Cocher la case qui convient :

1. Les règles, usages et procédures de travail définissent complètement et strictement le cadre de la fonction...

2. Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manoeuvre minimale est laissée pour traiter des cas inhabituels...

3. Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Face à certains cas, il est nécessaire de les interpréter...

4. Les objectifs fixés définissent le cadre de la fonction...

5. Les objectifs et les moyens (budget...), à la fixation desquels la fonction participe, en constituent le cadre...

6. La politique d'un domaine d'activité, à la définition de laquelle la fonction participe étroitement, définit le cadre de la fonction ...

AUTONOMIE

Cas inhabituels : événements non prévisibles dans le flux de travail.

Interpréter les règles : nécessite de comprendre la finalité des règles et d'agir en conséquence, au-delà de leur application textuelle.

Politique : ensemble d'objectifs de moyen terme. Orientation d'un domaine d'activité.

RESPONSABILITÉ

Il s'agit de définir le résultat de travail attendu de la fonction.

Cocher la case qui convient :

1. Un niveau quantitatif et qualitatif dans l'exécution des opérations pour la fonction...

2. Un niveau quantitatif et qualitatif dans l'exécution des opérations pour autrui...

3. Un apport d'informations et de données fiables relevant de la mise en oeuvre de techniques...

4. Un accroissement régulier des revenus et/ou marges et/ou productivité et/ou qualité...

5. La conception ou l'adaptation de nouveaux produits et/ou services, de nouveaux schémas d'organisation, de nouvelles méthodes de commercialisation...

6. La déclinaison des orientations stratégiques pour un domaine d'activité...

RESPONSABILITÉ (ou résultat de travail)

Saisir la nature de la finalité de la mission, ce qu'attend l'entreprise de cette fonction.

DIMENSION INTERNATIONALE

Il s'agit de cerner la vision internationale de la fonction.

Cocher la case qui convient :

1. Pas de langues étrangères à pratiquer...

2. Une langue étrangère pour comprendre des informations...

3. Une langue étrangère pour échanger, expliquer, comprendre des informations complexes (ex. : présentations techniques, traductions)...

4. Intégrer, sur un plan international, des connaissances élargies, des techniques et des pratiques permettant de mener des négociations...

5. Comprendre, au-delà des connaissances techniques et pratiques, les caractéristiques fondamentales d'autres modes de fonctionnement des affaires et leur impact sur la vie de l'entreprise...

-DIMENSION INTERNATIONALE

Intégrer des connaissances : nécessité de comprendre l'évolution du savoir-faire technique, des règlements, au-delà de la France et de l'insérer dans sa fonction.

Critères classants	Pondération UNIPHAR (en %)
1. Connaissances : Formation ou expérience professionnelle (22 %) Complexité (11 %)	33
2. Communication	20
3. Capacité à organiser	22
4. Responsabilité : Autonomie (10 %) Responsabilité (10 %)	20
5. Dimension internationale	5

Critères et points d'évaluation:

Critères	Niveau de critères	Points
1. Formation ou expérience professionnelle (22 %)	1	22
	2	32
	3	47
	4	70
	5	102
	6	150
	7	220
2. Complexité (11 %)	1	11
	2	16
	3	24
	4	35
	5	51
	6	75
	7	110

3. Communication (20 %)	1	20
	2	32
	3	50
	4	80
	5	126
	6	200
4. Capacité à organiser (22 %)	1	22
	2	31
	3	42
	4	59
	5	82
	6	114
	7	158
	8	220
5. Autonomie (10 %)	1	10
	2	16
	3	25
	4	40
	5	63
	6	100
6. Responsabilité (10 %)	1	10
	2	16
	3	25
	4	40
	5	63
	6	100

7. Dimension internationale (5 %)	1	0
	2	5
	3	11
	4	23
	5	50

Niveaux de classification

Les niveaux de classification par nombre de points sont les suivants :

Nombre de points	Niveau de classification
De 95 à 115	1
De 116 à 140	2
De 141 à 170	3
De 171 à 207	4
De 208 à 252	5
De 253 à 307	6
De 308 à 374	7 (A et B)
De 375 à 456	8
De 457 à 555	9
De 556 à 675	10
De 676 à 822	11
De 823 à 1 000	12

ART.
Document

DOCUMENT
DE TRAVAIL

DESCRIPTION DE FONCTION

INTITULé DE LA FONCTION :

SERVICE/DéPARTEMENT/DIRECTION :

RESPONSABLE HIéRARCHIQUE :

RESPONSABLE HIéRARCHIQUE :

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANIGRAMME *(schéma possible)* :

Niveaux hiérarchiques supérieurs

(N + 2)

(N + 1)

Fonction décrite (N) :

Fonctions supervisées

(N - 1) :

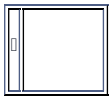
..... :

RéSUMé de la FONCTION (à renseigner après avoir complété les pages 2 à 4) :

ACTIVITéS principales :



CONNAISSANCES SPECIFIQUES MISES EN œUVRE :



COMMUNICATION :

En interne (hors relations hiérarchiques) :	
Avec qui :	
Pourquoi :	
En externe (hors relations hiérarchiques) :	
Avec qui :	
Pourquoi :	

COMMENT EST ORGANISé LE TRAVAIL DE LA FONCTION :

Par qui et comment :	
Sur quelle durée :	
journée	
semaine	
mois	
autre	à préciser :

LA FONCTION ORGANISE-T-ELLE LE TRAVAIL D'AUTRUI ?

NON		
OUI		
SI oui, pour qui :		
Expliquer, comment ?		

LA FONCTION NéCESSITE-T-ELLE D'UTILISER UNE (OU DES) LANGUE(S) ETRANGERE(S) ?

NON		
OUI		

SI oui, laquelle (lesquelles) :	
Régulièrement	
Occasionnellement	
Dans quelle(s) situation(s) ?	

COMPLEMENTS D'INFORMATION *(le cas échéant)* :

Effectif total rattaché : Données économiques (chiffres d'affaires, budget,...) : Autres données (techniques, comptables, géographiques,...) :

Nom du titulaire	Date	Signature
Nom du supérieur hiérarchique (N + 1)	Date	Signature
Pour la direction, nom	Date	Signature

évaluation a l'aide de critères classants

Fonction :

Critères	niveaux	points
1) Formation ou expérience professionnelle		
2) Complexité		
3) Communication		
4) Capacité à organiser		
5) Autonomie		
6) Responsabilité		
7) Dimension internationale		
Nombre total de points		
Niveau de classification		

ART. 3 Voir les salaires

SECTION 10

Avenant : Avenant du 24 février 2000 portant reconduction de l'ARPE

Source officielle Légifrance

ART. **Préambule**

Le dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) ayant été reconduit au niveau interprofessionnel par un avenant du 23 décembre 1999 à l'accord du 22 décembre 1998 pour une durée de 6 mois, les parties signataires décident de proroger de 6 mois les dispositions portant application dans la branche de l'accord national interprofessionnel.

ART. **1er**

Les dispositions de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par les accords collectifs des 5 février 1997 et 17 mars 1999 sont reconduites pour une durée de 6 mois.

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 modifié, à compter du 1er janvier 2000 et jusqu'au 30 juin 2000.

ART. **2**

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

ART. **3**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

SECTION 11

Avenant : Accord du 2 mai 2005 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'alinéa 2 de l'article 7 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

L'avant-dernier alinéa de l'article 7 concernant la majoration de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 7 est inséré l'article suivant : article 7.1. " Mise à la retraite entre 60 et 65 ans ".

(Voir cet article).

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

ART. 2

L'alinéa 2 de l'article 7 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

L'avant-dernier alinéa de l'article 7 concernant la majoration de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 7 est inséré l'article suivant : article 7.1. " Mise à la retraite entre 60 et 65 ans ".

(Voir cet article).

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

ART. 3

L'alinéa 2 de l'article 10 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

L'avant-dernier alinéa de l'article 10 concernant la majoration de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 10 est inséré l'article suivant : article 10.1. " Mise à la retraite entre 60 et 65 ans "

(Voir cet article).

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

ART.

La loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites, qui a reporté à 65 ans l'âge à partir duquel les entreprises peuvent procéder à la mise à la retraite des salariés, permet aux branches professionnelles d'abaisser ce seuil à condition d'assortir les départs de contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. Le présent accord s'inscrit dans ce cadre et s'intègre aux dispositions de la convention collective nationale de la fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Les modalités de mise à la retraite de salariés âgés d'au moins 65 ans et des départs volontaires à la retraite ne sont pas modifiées et restent régies par les dispositions conventionnelles relatives aux départs en retraite et à l'indemnité de fin de carrière.

En complément des dispositions prévues par le présent accord et ce, dans l'objectif d'améliorer les conditions de départ et de mise à la retraite pour les salariés, les parties signataires rappellent aux entreprises l'intérêt du compte épargne-temps et de l'épargne salariale. En effet, ces deux dispositifs peuvent permettre d'aménager les fins de carrière et faciliter le rachat d'annuités par les salariés. Ce rachat peut donner lieu à l'aide de l'employeur dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

ART. 4

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

ART. 5

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les entreprises pourront également engager des négociations sur la mise à la retraite avant 65 ans. Néanmoins, les dispositions fixées par accord d'entreprise ne pourront être moins favorables que celles contenues dans le présent accord de branche.

Fait à Paris, le 2 mai 2005.

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique (arrêté du 29 mars 2006, art. 1er).

SECTION 12

Avenant : Accord du 16 octobre 2007 modifiant diverses dispositions de la convention collective et ses avenants

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1. 1. Modifications apportées aux dispositions générales
de la CCN du 1er juin 1989

Les dispositions générales de la CCN sont modifiées comme suit :
Dans le paragraphe 1 de l' article 20, les mots « 1 à 7 inclus » sont remplacés par les mots « 1 à 6 et 7, subdivision A » ;

1. 2. Modifications apportées à
l' avenant II « Techniciens et agents de maîtrise »

L' article 1er relatif au champ d' application est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :
« Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail :
— des salariés classés dans les niveaux 4 à 6 inclus de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée dès lors qu' ils bénéficient de l' article 36 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 ;
— ainsi que des salariés classés au niveau 7, subdivision A dès lors qu' ils bénéficient de l' article 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947. »

1. 3. Modifications apportées à l' avenant III « Cadres »

Dans l' article 1er relatif au champ d' application, après les mots « ainsi que les salariés classés au niveau 7 », il est ajouté « subdivision B ».

1. 4 Modifications apportées à l' avenant du 1er juillet 1999
relatif à la classification et aux rémunérations minimales conventionnelles

Dans le dernier paragraphe de l' article 2, paragraphe intitulé « Niveaux de classification », dans la colonne « niveau de classification », à la 7e ligne, à côté du chiffre « 7 », sont insérés, entre parenthèses, les mots « A et B ».
L' article 6 « Dispositions transitoires » est abrogé.
Dans le premier alinéa du paragraphe 7.1.3. de l' article 7, après les mots « les salariés classés au niveau 7 », sont ajoutés les mots « subdivision B ».
Le paragraphe 7.2.1. de l' article 7 est abrogé et remplacé par le texte suivant :
« Les salariés classés au niveau 7 devront être affiliés au titre :
— de l' article 4 bis pour la subdivision A ;
— de l' article 4 pour la subdivision B. »

ART. 2

En vertu de l'accord du 3 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, les entreprises disposent d'un délai de 3 ans, soit jusqu'au 31 mars 2010 pour mettre en oeuvre la distinction à l'intérieur du niveau 7.
Tant que cette distinction n'a pas été effectuée, les salariés dont la fonction est positionnée au niveau 7 continuent de bénéficier des dispositions de la convention collective qui leur sont applicables et d'une rémunération minimale garantie mensuelle correspondant à celle du niveau 7, subdivision A.

ART. 3

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.
Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

SECTION 13

Avenant : Avenant du 27 février 2008 à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 2.6 relatif au financement de la formation dispensée dans le cadre du DIF de l'accord collectif du 6 janvier 2005 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Les frais pris en charge par l'OPCA correspondent aux frais pédagogiques liés aux actions de promotion, de perfectionnement et de développement des connaissances ou permettant l'acquisition d'une qualification en liaison avec les métiers de l'entreprise et/ou de la branche professionnelle, ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et de repas.
A compter du 1er janvier 2008, la prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses pédagogiques et annexes (frais de transport, d'hébergement et de repas) exposées dans le cadre du droit individuel à la formation s'élève à :
— 20 € par heure de formation accomplie sur le temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés ;
— 35 € par heure de formation accomplie hors du temps de travail, dans la limite des frais réels justifiés.
A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de ces dépenses, celles-ci resteront à la charge de l'entreprise et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle. »

ART. 2

Les dispositions de l'article 3.5 relatif au financement de la formation dispensée dans le cadre des périodes de professionnalisation de l'accord collectif du 6 janvier 2005 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« A compter du 1er janvier 2008, les dépenses de formation liées aux périodes de professionnalisation pourront donner lieu à une prise en charge de l'OPCA.
Ce financement est assorti d'un seuil d'accès minimum fixé à 35 heures.L'OPCA financera les périodes de professionnalisation dans la limite de 15 € par heure de formation. »

ART. 3

L'OPCA fournira régulièrement des données sur la situation financière de la branche qui permettront son suivi à l'équilibre.
Dans l'hypothèse où les fonds disponibles provenant de la collecte des entreprises de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire seraient insuffisants ou excédentaires en cours d'année, les montants définis et les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

ART. 4

Conformément aux dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail, les parties signataires conviennent de renouveler pour 2 ans l'accord collectif à durée déterminée du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle venant à expiration le 1er février 2008.

ART. 5

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur rétroactivement au 1er janvier 2008.

ART. 6

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Conformément aux dispositions de l'accord collectif du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires se sont réunies afin d'examiner et de fixer les forfaits de prise en charge par l'OPCA C2P des actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation (DTF) et des périodes de professionnalisation pour l'année 2008.

SECTION 14

Avenant : Accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le contenu du présent accord s'applique aux entreprises occupant au moins 20 salariés entrant dans le champ d'activité de la fabrication et du commerce des produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques et vétérinaires. Cependant, les entreprises d'effectif inférieur sont invitées à s'inspirer de ces dispositifs pour faciliter aussi l'emploi des personnes en situation de handicap.
Pour les entreprises à établissements multiples, cette condition d'effectif s'apprécie établissement par établissement.
Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord-cadre.
L'accord, dont l'extension est demandée, n'est pas soumis à agrément et n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'emploi.

ART. 2

L'article L. 5213-1 du code du travail définit le travailleur handicapé comme étant « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».
L'article L. 5212-13 du code du travail énumère les catégories visées. Bénéficient de l'obligation d'emploi :
– les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
– les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
– les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
– les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
– les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
– les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
– les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;
– les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
– les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
– les titulaires d'une carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
– les personnes recevant l'allocation aux adultes handicapés.
La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la COTOREP depuis le 1er janvier 2006. La commission classe le travailleur handicapé selon ses capacités professionnelles (art. L. 241-6 du code de l'action sociale et des familles).

ART. 3

Afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes handicapées dans la branche, les parties signataires de l'accord souhaitent créer les meilleures conditions qui permettent :
– d'une part, de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées déjà présentes dans la branche, ou celles qui deviendraient handicapées durant leur carrière ;
– d'autre part, et indépendamment des salariés handicapés qui quitteront les entreprises de la branche (départs en retraite, démissions…) de recruter en externe des personnes handicapées avec l'objectif que le nombre de recrutements soit supérieur au nombre de départs.
Les parties s'engagent à développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises. Les entreprises devront, pour leur part :
– développer le réseau des partenaires externes ;
– développer la communication interne et externe sur ce thème.
a) Développer un plan d'embauche en milieu ordinaire
Objectif : apporter une réponse concrète et citoyenne à loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.
Il est rappelé que, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.
b) Informer, communiquer, sensibiliser et préconiser
Objectif : contribuer à une meilleure connaissance du handicap dans la branche et à son intégration dans l'entreprise.
Il n'y a pas de politique d'intégration durable sans une réelle sensibilisation de tous. Chaque entreprise doit reprendre la démarche à son compte et l'intégrer dans ses pratiques. C'est une condition particulièrement impérative dans une politique de branche.
D'une façon plus générale, les parties signataires considèrent que cette politique devrait faire l'objet d'une campagne de communication en externe pour témoigner de l'implication de la branche dans cette politique d'emploi des personnes handicapées.
Les parties demandent aux entreprises d'engager cette réflexion en partenariat avec un certain nombre d'instances spécialisées :
– les organisations syndicales, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, constituent des partenaires privilégiés pour s'inscrire dans un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, dans une démarche progressive, qui sera prévue par accord d'entreprise ;
– le médecin du travail s'appuyant à la fois sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central aux côtés d'autres partenaires. Il doit être une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés ;
– le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, se verra confier un rôle spécifique de consultation sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail et la création de nouveaux postes de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CHSCT sera consulté mais sera aussi force de proposition ;
– l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) est également au cœur des partenariats à mettre en place par l'éventail des interventions proposées pour apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion des handicapés, notamment par le financement ou le cofinancement d'un certain nombre d'actions dans le cadre de programmes précis ;
– les directions d'entreprises ont un rôle moteur et doivent proposer des actions de sensibilisation. Les services « ressources humaines », l'encadrement et les salariés seront amenés à participer à ces actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise ;
– les salariés sauveteurs secouristes du travail, véritables relais en matière de prévention des risques professionnels, ainsi que le souhaite la caisse nationale assurance maladie, devront avoir une formation particulière au traitement des accidents et incidents liés dont le personnel handicapé pourrait être victime. En outre, ils peuvent avoir un rôle d'accompagnement au sein de l'entreprise.
c) Favoriser des partenariats avec les opérateurs spécialisés en termes d'appui au recrutement
Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches.
Il est nécessaire de se faire connaître tout d'abord des opérateurs spécialisés en :
– élaborant une cartographie des opérateurs spécialisés ou des relais existant au niveau régional et national, mais également les CRP (centres de reclassement professionnel), les organismes de formation… ;
– sensibilisant l'ensemble de ces structures à la politique d'emploi développée par la branche ;
– faisant découvrir les métiers des entreprises de la branche avec leurs spécificités et contraintes de postes, les flux et rythmes de recrutement.
Une information pourra être diffusée sur les sites internet dédiés qui proposent des CV assortis de systèmes de présélection.
d) Faciliter l'ouverture des postes aux candidats en situation de handicap
Objectif : intégrer pleinement cette politique à la politique de GRH de l'entreprise en se focalisant sur la compétence.
Après cette première phase d'activation des réseaux spécialisés, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager :
– d'ouvrir aux candidats handicapés les postes en recrutement ;
– de mener le recrutement comme un recrutement traditionnel en prenant en compte en priorité : le poste de travail, ses prérequis, ses contraintes, le niveau de compétences du candidat et les écarts qui existent par rapport aux prérequis, la capacité de l'intéressé à se former et à s'adapter pour les combler ;
– d'organiser des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche de branche et la problématique de l'accueil des travailleurs handicapés ;
– de mettre à disposition des salariés une information sur l'intégration des travailleurs handicapés et sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
e) Construire des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidats handicapés aux postes ou combler leur manque de formation
Objectif : réussir l'intégration des collaborateurs recrutés.
Les signataires entendent favoriser l'emploi permanent des personnes en situation de handicap en favorisant des partenariats avec des organismes de formation ou des associations spécialisées afin de faciliter l'accueil (en stage école, apprentissage…) de personnes en situation de handicap.
Les entreprises peuvent se rapprocher des ESAT (entreprises ou services d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées).
Les entreprises s'appuieront notamment sur les contrats de professionnalisation afin de proposer des parcours en alternance en bénéficiant

éventuellement d'un complément de financement de l'AGEFIPH couvrant la différence entre le financement forfaitaire applicable aux entreprises via son OPCA et le coût forfaitaire horaire réel des formations dans ce cadre.
L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Le développement des stages participera aussi à la sensibilisation interne, offrira aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet et permettra également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.
f) Améliorer la gestion du handicap : faciliter le maintien dans l'emploi
Objectif : professionnaliser la gestion des handicaps.
Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitudes. L'adaptation de la personne handicapée à son emploi peut notamment se poser lorsque :
– le handicap évolue ;
– ou l'adaptation aux mutations technologiques du poste de travail est rendue nécessaire ;
– ou l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap.
L'enjeu est de savoir mobiliser les mesures et moyens financiers techniques et humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d'aptitudes et d'inaptitudes.
Les signataires préconisent aux entreprises de se faire connaître des délégations régionales de l'AGEFIPH en communiquant les pratiques existantes et les personnes en charge de la gestion concrète des cas.
g) Permettre un accès personnalisé aux locaux de l'entreprise
Les travaux nécessaires à l'accès personnalisé des travailleurs handicapés, salarié de l'entreprise ou candidat à un poste de travail et quel que soit le type de handicap, sont réalisés dans les locaux de l'entreprise. Ces aménagements sont étudiés avec le CHSCT qui peut, si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'il jugera nécessaire.
Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des travailleurs handicapés dans l'entreprise, l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise et de stationnement.
h) Aménager le poste de travail
Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste. Ces aides peuvent être des aménagements techniques et/ou des aides humaines. Les outils informatiques spécifiques de l'entreprise peuvent également être adaptés pour être accessibles à tous, quel que soit le handicap.
Un aménagement approprié du temps de travail des salariés handicapés constitue également une logique d'intégration en adaptant leur temps de travail à des besoins de temps médicaux. Pour cela, les parties signataires s'accordent à instaurer pour ces salariés le temps partiel choisi.
Le développement d'une organisation du travail sous forme de télétravail, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur, peut être adapté aux salariés à mobilité réduite. Par exemple, s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, ce dispositif de télétravail peut être étudié.

ART. 4

a) Engagement de la direction de l'entreprise et sensibilisation de l'encadrement
L'investissement des membres de la direction des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction donnent une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
Cet engagement, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté à la délégation unique du personnel ou au comité d'entreprise, selon le cas, et au comité d'hygiène et sécurité du travail (CHSCT).
Il est important que cet engagement soit décliné à tous les niveaux de l'entreprise, encadrement, salariés. La sensibilisation de l'encadrement doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion des personnes handicapées dans les priorités de la politique sociale de l'entreprise.
b) Sensibilisation des salariés de l'entreprise et de l'environnement professionnel
Afin de faciliter l'accueil et l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées.
Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise [délégation unique du personnel (DUP) ou au comité d'entreprise selon le cas, CHSCT, délégué du personnel et délégués syndicaux] sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions est donc sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche.
Les représentants du personnel sont des relais importants auprès des salariés, notamment pour combattre les préjugés et les idées reçues concernant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés dans l'entreprise. Pour les aider dans cette mission, ils peuvent bénéficier d'une formation spécifique sur la mise en œuvre du présent accord et le thème de l'accueil d'une personne handicapée. De même, les partenaires médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour l'insertion et l'intégration d'une personne handicapée qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner. Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi du secteur.
Le responsable santé et sécurité au travail est aussi un relai essentiel dans la mise en place de ces mesures.
c) Aménager le poste de travail et l'accessibilité à l'information
Pour la réalisation de ces adaptations, l'employeur étudie avec le CHSCT les dispositifs à mettre en place. Le CHSCT et l'employeur prennent si nécessaire conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'il jugera nécessaire.
Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique et le travailleur handicapé échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du poste de travail. Ceux-ci doivent être arrêtés après avis du médecin du travail.

ART. 5

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.
Les salariés de l'entreprise :
– ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH ;
– ayant donné naissance à un enfant handicapé ;
– ayant adopté un enfant handicapé ;
– bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
– ou, à défaut, lors de circonstances exceptionnelles à évaluer au cas par cas, peuvent bénéficier, sur justificatif et avec l'accord de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

ART. 6

Chaque année, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un suivi sur l'emploi du travailleur handicapé dans le cadre de la commission sociale paritaire traitant du rapport annuel de branche.
Par ailleurs, les parties signataires s'engagent sur la possibilité de proposer aux entreprises ayant des démarches positives en faveur de l'emploi des personnes handicapés, de devenir « entreprises pilotes ». Par ce biais et afin de permettre un partage d'expérience, ces entreprises accepteraient de donner accès à la partie « travailleurs handicapés » de leur enquête de branche. Ce principe repose uniquement sur du volontariat et ne représente aucune obligation, sachant que les réponses des entreprises aux enquêtes annuelles de branche ont un caractère strictement confidentiel.

ART. 7

Les parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

ART. 8

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.
Les parties soulignent que cet accord-cadre n'est pas un accord exonératoire. En conséquence, l'accord ne fera pas l'objet d'une demande d'agrément particulier prévu à ce titre par le code du travail.
Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui précise que constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant » (art.L. 114 du code de l'action sociale et des familles).
Les parties signataires considèrent que l'application de ces lois constitue pour les entreprises de la branche une opportunité de repenser les organisations et les pratiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
L'UNIPHAR et les organisations syndicales signataires entendent par le présent accord instaurer un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap. L'objectif est, par ailleurs, de développer et renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap ou en situation d'inaptitude en résultant.
Elles considèrent enfin que l'atteinte des objectifs assignés à l'emploi du travailleur handicapé dans les entreprises nécessite l'implication de tous les partenaires : employeurs, directions d'entreprises, encadrement, salariés, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Position de principe

Le recrutement de toute personne en situation de handicap s'inscrit dans la politique d'emploi. En conséquence, les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous types d'emploi et/ou de niveaux de fonction compatible avec leurs aptitudes et compétences professionnelles, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...).
Les valeurs, la culture des entreprises, la non-discrimination, le respect des différences, l'écoute et la prise en compte ainsi que l'accompagnement des besoins individuels sont des dimensions essentielles.
Les parties invitent les entreprises à bénéficier de l'aide, notamment de l'AGEFIPH, pour une étude relative à l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation d'handicap.
Par ailleurs, le rapport annuel de branche présentera des données relatives au handicap et à sa prise en compte dans les entreprises.
Cette démarche démontre la volonté des parties signataires de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées dans la branche en visant l'implication des salariés des entreprises et des représentants des institutions représentatives du personnel (IRP) afin d'en faire des relais d'information sur le terrain pour que les propositions préconisées par l'étude de l'AGEFIPH se concrétisent.
La volonté des partenaires sociaux est de faire de cet accord un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager tous les acteurs à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'handicap.

SECTION 15

Avenant : Avenant du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé sont rendues applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990.

ART. 2

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord collectif.

ART. 3

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 4

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 9 février 2011.

SECTION 16

Avenant : Avenant du 27 juin 2012 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er de l'accord du 3 décembre 1992 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

" 1.1. Obligations générales

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche sont tenues :

-d'offrir à leurs salariés les garanties collectives prévues par le présent accord et ne peuvent en aucun cas y déroger dans un sens moins favorable ;

-d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de ces garanties, à l'organisme désigné par la branche.

Cette obligation s'applique également aux entreprises nouvellement créées, qu'il s'agisse d'exploitations individuelles ou de sociétés organisant une activité nouvelle ou de celles poursuivant l'activité d'une entreprise ayant subi l'une des opérations telle que la création d'une société qui résulte de l'éclatement des activités d'une autre entreprise et dont l'activité entre dans le champ d'application de la convention collective.

Les employeurs de salariés relevant du régime général de sécurité sociale française sans établissement en France sont également tenus d'apporter à leurs salariés relevant du régime général de sécurité sociale française les garanties collectives prévues par le présent accord.

Ces entreprises sans établissement en France devront, pour rejoindre le régime :

-relever du champ d'application de la convention collective nationale et l'appliquer ;

-être immatriculées auprès de l'INSEE et fournir un numéro d'identification national (numéro SIRET) ;

-fournir les documents justifiant que les salariés concernés en question sont affiliés à l'URSSAF ;

-fournir la convention de représentation en France de l'entreprise étrangère ou indiquer la personne morale responsable du paiement des cotisations.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent que ce régime de prévoyance obligatoire et indivisible couvre l'ensemble des salariés, quelles que soient les catégories de salariés établies à partir de critères objectifs tels que l'appartenance aux catégories socio-professionnelles.

1.2. Exceptions

1.2.1. Dispenses d'adhésion obligatoire pour l'entreprise

A titre exceptionnel, sont dispensées de l'adhésion obligatoire les entreprises qui avaient confié l'assurance de leur régime de prévoyance à un autre organisme avant le 3 décembre 1992, cette dispense n'étant tolérée que si les garanties offertes aux assurés sont équivalentes ou supérieures à celles du présent régime.
En revanche, pour ces entreprises ayant confié l'assurance de leur régime à un autre assureur avant le 3 décembre 1992, et dans le cadre du réexamen prévu à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix d'organismes assureurs ne pourra se faire qu'entre l'assureur désigné par le présent avenant et l'assureur de l'entreprise pour le risque concerné.

1.2.2. Entreprises hors champ d'application

Sont concernées par cet article les entreprises sortant du champ d'application du présent accord ou appartenant à un groupe économique dont l'activité principale est autre que celle relevant de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.
Les entreprises qui, notamment à l'occasion de modification dans leur situation juridique ayant pour effet de remettre en cause l'application du présent accord en vertu du dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail, ou appartenant à un groupe économique dont l'activité principale ne relève pas de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, seraient amenées à cesser leurs relations avec l'organisme visé ci-dessous dans le cadre du présent accord devraient, d'une part, négocier avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un accord collectif d'entreprise ou faire ratifier par référendum un projet de la direction visant expressément le changement d'assureur, d'autre part, donner, en application de l'article L. 2232-20 du code du travail, toutes informations utiles au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, d'une part, aux représentants syndicaux (cas de l'accord collectif) ou aux salariés (cas du référendum), d'autre part, leur permettant de prendre position en toute connaissance de cause.
En tout état de cause, la solution différente retenue doit être plus favorable pour les salariés au moins au niveau des prestations assurées, sauf lorsque l'entreprise, en raison d'un changement d'activité principale, ne relève plus du champ d'application de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. "

ART. 2

L'article 2 de l'accord du 3 décembre 1992 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :
« Le régime professionnel de prévoyance est assuré, à compter du 1er janvier 2012, et pour une période de 5 ans au plus, par l'APGIS, institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques maladie-chirurgie-maternité et pour les risques décès-invalidité-incapacité de travail.
Les signataires du présent accord feront procéder à un appel d'offres tous les 5 ans au plus et gardent la possibilité de demander au comité paritaire de gestion de réexaminer chaque année les modalités d'organisation et de gestion de la mutualisation des risques décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité.
En s'appuyant sur le rapport technique présenté par le(les) actuaire(s) conseil (s) auquel le comité paritaire de gestion fait appel pour l'assister, les parties signataires déterminent les conditions dans lesquelles un appel d'offres pourrait être organisé avant l'expiration du délai de 5 ans. »

ART. 3

L'article 1er de l'accord du 3 décembre 1992 est complété par un point 1.2.4 rédigé comme suit :
« Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé''l'assuré''.
Sont assurés l'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié, les apprentis et les personnes en contrat de professionnalisation) titulaires d'un contrat de travail non suspendu, à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 3 décembre 1992.
La notion de''salariés présents à l'effectif''comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord. »

ART. 4

C'est accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable au 1er janvier 2012.

ART. 5

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère du travail.

ART.

Le présent avenant est conclu en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective du 1er juin 1989 dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.
Cet avenant modifie partiellement l'accord du 3 décembre 1992 et a pour objet le régime de prévoyance collective obligatoire couvrant les risques décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité, pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er de ladite convention collective (modifié par avenant du 17 décembre 1998).

SECTION 17

Avenant : Avenant du 1er octobre 2015 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions suivantes sont intégrées à la fin de l'article 1.1 :
« Les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire peuvent néanmoins faire bénéficier leurs salariés des régimes prévoyance et frais de santé à la double condition de justifier de liens réels avec la fabrication et le commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (appartenance à un groupe totalement ou partiellement pharmaceutique, activité majoritairement exercée pour la fabrication et le commerce de produits pharmaceutiques...) et d'adhérer au présent accord, conformément à l'article L. 2261-6 du code du travail. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART. 2

Les dispositions de l'article 1.2.4 sont supprimées et remplacées par :
« Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé''l'assuré''.
Sont assurés l'ensemble des salariés et personnes assimilées au sens de l'article L. 311-3,11° et 12°, du code de la sécurité sociale, y compris les VRP liés à une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance.
La notion de''salariés présents à l'effectif''comprend tous les salariés au travail ou en arrêt dès lors qu'ils bénéficient soit :
– d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– d'indemnités journalières du régime obligatoire sécurité sociale ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. »

ART. 3

Les dispositions de l'article 7.2 sont supprimées et remplacées par :
« Tout salarié quittant une société adhérente au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1° du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 est informé, au moment de la remise de son certificat de travail, de la possibilité dans laquelle il se trouve de pouvoir bénéficier d'un régime maladie prévu à l'annexe III du présent accord et des conditions tarifaires du contrat qu'il pourra conclure directement avec l'organisme, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le terme de son contrat de travail ou qui suivent le maintien des garanties prévu par l'article 8 de l'accord du 3 décembre 1992 ou au titre de la portabilité des droits santé prévu par l'avenant du 9 janvier 2014.
Les ayants droit d'un assuré décédé seront informés de la même manière du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime maladie (annexe III susvisée), sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le décès. »

ART. 4

Les dispositions de l'article 6.1 sont remplacées comme suit :

« 6.1. Décès

L'assurance décès garantit, en cas de décès de l'assuré, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, soit le versement d'un capital (option 1 ci-après), soit le versement d'un capital et d'une rente éducation aux enfants de l'assuré à charge jusqu'à leur 20e anniversaire ou jusqu'à leur 27e anniversaire s'ils poursuivent leurs études et sont régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants (option 2 ci-après) selon l'option choisie lors de l'adhésion par l'assuré. A défaut de choix d'une option par l'assuré, ou si lors de son décès ou de son invalidité absolue et définitive l'assuré qui a choisi l'option 2 n'a pas d'enfant à charge, l'option 1 s'appliquera.
Le choix de l'option peut être modifié à tout moment par l'assuré. La demande doit être faite par lettre recommandée, adressée par l'assuré à l'organisme assureur pour application au premier jour du mois suivant la réception de la lettre recommandée.
Le capital décès est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré ou, à défaut de désignation d'un bénéficiaire, à son conjoint, à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.
Les notions de conjoint et d'enfants à charge sont définies au contrat d'assurance. Dans tous les cas, le partenaire de Pacs est assimilé au conjoint marié.
Toutefois, lorsque le montant du capital décès est déterminé en tenant compte des enfants à charge et des ascendants à charge, la majoration du capital correspondante ne saurait profiter qu'aux enfants et aux ascendants pris en considération pour le calcul de cette majoration.
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré n'ayant pas encore bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), attestée par son classement, parmi les invalides de 3e catégorie de la sécurité sociale, le capital décès prévu par l'option choisie est versé à l'intéressé par anticipation et, s'il a choisi l'option 2, la rente éducation est versée aux enfants dans les conditions prévues au contrat d'assurance.
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale.
Toutes les causes de décès et d'invalidité absolue et définitive sont garanties à l'exclusion de certaines relevant du risque aviation, du risque de guerre et du risque atomique dans les conditions fixées au contrat d'assurance.
La garantie décès est maintenue pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident ou pour invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail et limitées à la date de liquidation de la retraite du régime d'assurance maladie obligatoire. »

Options 1 et 2. – Capital décès

Les dispositions suivantes sont supprimées :
« (*) En cas de décès accidentel survenant avant 65 ans et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »
Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :
« (*) En cas de décès accidentel survenant avant que l'assuré ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »

6.2. Garantie « Double effet » annexe I

Les dispositions de l'article 6.2 sont supprimées et remplacées par :
« Lorsque le veuf ou la veuve d'un assuré décède avant d'avoir bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) en laissant un ou plusieurs enfants à charge, nés de son mariage avec l'assuré ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un capital global égal à 100 % du capital décès défini ci-dessus calculé d'après le nombre d'enfants effectivement à charge au moment du décès du conjoint et à l'exclusion du capital majoré payé en cas de mort accidentelle de l'assuré.
Le salaire de base pris en considération est égal à celui qui a servi de base de règlement lors du décès de l'assuré, revalorisé, dans la limite des disponibilités du fonds de revalorisation visé à l'article 4 de la présente annexe, sur décision du comité paritaire de gestion. »

ART. 5

L'article 7 est complété par les dispositions suivantes :
« Cette allocation est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés pour les enfants de moins de 12 ans et est versée dans tous les cas à la personne physique ou morale qui a assumé les frais d'obsèques, sur remise des pièces justificatives. »

ART. 6

Le 1er paragraphe est modifié de la façon suivante :
« Le participant ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après. »

ART. 7

Les dispositions de l'article 9.2 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :
« A compter du 1er janvier 2016, le montant des remboursements est fixé comme suit :
Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :
– sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (BR) ;
– sur la base du ticket modérateur (TM) ;
– sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;
– ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.
Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale.
En tout état de cause, le présent régime (socle) se conforme au cahier des charges du contrat responsable tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application). Les remboursements indiqués ci-après peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration de manière à respecter les minima et les maxima prévus dans le cadre du contrat responsable. A titre d'exemple, le remboursement de la grille optique peut être majoré pour respecter le minimum du contrat responsable en cas d'équipement partiel.
De même, il respecte les minima de prise en charge prévus par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.
Les garanties exprimées en pourcentage de la base de remboursement sécurité sociale s'entendent''y compris les remboursements effectués par la sécurité sociale''. Seules les garanties exprimées en euros ou en pourcentage du ticket modérateur s'entendent en complément des éventuels remboursements effectués par la sécurité sociale.
Dans tous les cas les prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Consultations, visites	
Conventionnées et non conventionnées	
Généraliste	Contrat d'accès aux soins
	100 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	100 % de la base de remboursement sécurité sociale
Spécialiste	Contrat d'accès aux soins
	170 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	150 % de la base de remboursement sécurité sociale
Déplacements et majorations visites Auxiliaires médicaux, autres	
	100 % du ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Conventionnés
	100 % du ticket modérateur
	Non conventionnés
	240 % de la base de remboursement sécurité sociale
Analyses et prélèvements	Conventionnés et non conventionnés
	100 % du ticket modérateur
Prothèses auditives	100 % des frais réels dans la limite de 1 000 € par appareillage remboursé par la sécurité sociale
Appareillages, prothèses médicales autres que dentaires et auditives	240 % de la base de remboursement sécurité sociale
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % des frais réels

Actes de spécialistes	Contrat d'accès aux soins
Conventionnés et non conventionnés	370 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*)
Radiologie	Contrat d'accès aux soins
Conventionnée et non conventionnée	180 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	160 % de la base de remboursement sécurité sociale
Chirurgie dentaire	Conventionnée et non conventionnée
	325,5 % de la base de remboursement sécurité sociale
Soins dentaires	Conventionnés
	175 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Non conventionnés
	280 % de la base de remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires (1) et orthodontie (2) remboursées et non remboursées par la sécurité sociale	Conventionnées et non conventionnées
Prothèses dentaires	400 % de la base de remboursement sécurité sociale
Orthodontie	298 % de la base de remboursement sécurité sociale
Implant dentaire	250 € par implant (limité à 2 implants par an et par bénéficiaire)
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris la maternité)	
Frais de séjour	Conventionnés
	200 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Non conventionnés
	150 % de la base de remboursement sécurité sociale
Honoraires médicaux	Contrat d'accès aux soins
	200 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	180 % de la base de remboursement sécurité sociale
Honoraires chirurgicaux	Contrat d'accès aux soins
Conventionnés et non conventionnés	400 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*)
Chambre particulière	45 € par jour
Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	22,87 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport du malade avec ou sans hospitalisation	100 % du ticket modérateur
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 5,18 € par jour (maximum 21 jours)
Optique	
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale	91,47 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie correctrice des yeux non remboursée par la sécurité sociale	250 € par œil
Paire de lunettes	Le remboursement calculé par monture et par verre ne peut conduire à un remboursement total par équipement inférieur aux montants indiqués ci-après

On entend par :	Remboursements limités :
– verres simples : les verres simple foyer avec une sphère comprise entre – 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4	– par adulte, à un équipement (monture et verres) tous les 2 ans. En cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue médicalement constatée, le délai de 2 ans est réduit à 1 an
– verres complexes : les verres simple foyer avec une sphère supérieure – 6 ou + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs	– par mineur, à un équipement (monture et verres) par an. Le délai de renouvellement est décompté à partir de la date d'acquisition de l'équipement ou de la première
– verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone – 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone – 4 à + 4	composante de l'équipement en cas d'équipement partiel
Par monture	– adulte : 76,22 €
	– mineur : 48,78 €
Par verre simple	– adulte : 90 €
Par verre complexe	– adulte : 210 €
Par verre hyper complexe	– adulte : 220 €
Par verre simple	– mineur : 60 €
Par verre complexe	– mineur : 100 €
Par verre hyper complexe	– mineur : 140 €
Minimum du remboursement total par équipement	
Avec 2 verres simples	100 €
Avec 1 verre simple et 1 verre complexe (ou hyper complexe)	150 €
Avec 2 verres complexes (ou hyper complexes)	200 €
(1) Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes. La base de remboursement correspond à celle de la sécurité sociale pour les couronnes remboursées. (2) Dans la limite de 6 semestres. (*) Limitation à 200 % de la base de remboursement sécurité sociale à partir de 2017 conformément au cahier des charges du contrat responsable.	

ART. 8

Dans toute la convention collective, les termes « régime supplémentaire optionnel » sont remplacés par les termes « régime surcomplémentaire optionnel ».

ART. 9

Annexe I

« Le régime surcomplémentaire optionnel des salariés cadres et assimilés cadres de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, définis à l'article 1er de la présente annexe, est un régime optionnel surcomplémentaire au régime professionnel conventionnel (contrat socle) auquel ne peuvent adhérer que les entreprises déjà affiliées à ce dernier.
Il assure des prestations supplémentaires au titre de la garantie décès et de la garantie maladie, chirurgie-maternité. »

Annexe II

« Le régime surcomplémentaire optionnel des salariés non cadres et non assimilés cadres de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, définis à l'article 1er de la présente annexe, est un régime optionnel surcomplémentaire au régime professionnel conventionnel (contrat socle) auquel ne peuvent adhérer que les entreprises déjà affiliées à ce dernier.
Il assure des prestations supplémentaires au titre de la garantie décès et de la garantie maladie, chirurgie-maternité. »

ART. 10

Options 1 et 2. – Capital décès

Les dispositions suivantes sont supprimées :
« (*) En cas de décès accidentel survenant avant 65 ans et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »
Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :
« (*) En cas de décès accidentel survenant avant que l'assuré ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident. »

ART. 11

Les dispositions de l'article 16 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :
« A compter du 1er janvier 2016, le montant des remboursements est fixé comme suit :
Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :
– sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (BR) ;
– sur la base du ticket modérateur (TM) ;
– sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;
– ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.
Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale.
En tout état de cause, le présent régime (surcomplémentaire optionnel) se conforme au cahier des charges du contrat responsable tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application).
Les garanties s'entendent dans tous les cas''y compris les remboursements effectués par le régime professionnel conventionnel (RPC)''. Quand elles sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement sécurité sociale, elles s'entendent''y compris les remboursements effectués par la sécurité sociale''. Seules les garanties exprimées en euros ou en pourcentage du ticket modérateur s'entendent''en complément des éventuels remboursements effectués par la sécurité sociale''.
Dans tous les cas les prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Consultations, visites	
Conventionnées et non conventionnées	
Généraliste	Contrat d'accès aux soins
	120 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	100 % de la base de remboursement sécurité sociale
Spécialiste	Contrat d'accès aux soins
	240 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	200 % de la base de remboursement sécurité sociale
Déplacements et majorations visites de nuit ou jour férié	
Auxiliaires médicaux, autres	100 % du ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Conventionnés
	100 % du ticket modérateur
	Non conventionné
	240 % de la base de remboursement sécurité sociale
Analyses et prélèvements	Conventionnés et non conventionnés
	100 % du ticket modérateur
Prothèses auditives	100 % des frais réels dans la limite de 1 200 € par appareillage remboursé par la sécurité sociale
Appareillages, prothèses médicales autres que dentaires et auditives	270 % de la base de remboursement sécurité sociale
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % des frais réels
Actes de spécialistes	Contrat d'accès aux soins
Conventionnés et non conventionnés	370 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*)
Ostéopathie, acupuncture, étiopathie, chiropractie	30 € par séance limité à 2 séances par an et par bénéficiaire

Chirurgie dentaire	325,5 % de la base de remboursement sécurité sociale
Soins dentaires	Conventionnés
	175 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Non conventionnés
	280 % de la base de remboursement sécurité sociale
Radiologie	Contrat d'accès aux soins
Conventionnée et non conventionnée	180 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	160 % de la base de remboursement sécurité sociale
Prothèses dentaires (1) et orthodontie (2) remboursées et non remboursées par la sécurité sociale	Conventionnées et non conventionnées
Prothèses dentaires	483 % de la base de remboursement sécurité sociale
Orthodontie	483 % de la base de remboursement sécurité sociale
Implant dentaire	250 € par implant (limité à 2 implants par an et par bénéficiaire)
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris la maternité)	
Frais de séjour	Conventionnés
	200 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Non conventionnés
	150 % de la base de remboursement sécurité sociale
Honoraires médicaux	Contrat d'accès aux soins
	200 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	180 % de la base de remboursement sécurité sociale
Honoraires chirurgicaux	Contrat d'accès aux soins
Conventionnés et non conventionnés	400 % de la base de remboursement sécurité sociale
	Hors contrat d'accès aux soins
	225 % de la base de remboursement sécurité sociale (*)
Chambre particulière	60 € par jour
Lit accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	22,87 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport du malade avec ou sans hospitalisation	100 % du ticket modérateur
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 5,18 € par jour (maximum 21 jours)
Optique	
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale	200 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie correctrice des yeux non remboursée par la sécurité sociale	250 € par œil
Paire de lunettes	Le remboursement calculé par monture et par verre ne peut conduire à un remboursement total par équipement inférieur aux montants indiqués ci-après
On entend par :	Remboursements limités :
– verres simples : les verres simple foyer avec une sphère comprise entre – 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4	– par adulte, à un équipement (monture et verres) tous les 2 ans. En cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue médicalement constatée, le délai de 2 ans est réduit à 1 an
– verres complexes : les verres simple foyer avec une sphère supérieure – 6 ou + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs	– par mineur, à un équipement (monture et verres) par an. Le délai de renouvellement est décompté à partir de la date d'acquisition de l'équipement ou de la première

– verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone – 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphérique hors zone – 4 à + 4	composante de l'équipement en cas d'équipement partiel
Par monture	– adulte : 120 €
	– mineur : 56,41 €
Par verre simple	– adulte : 110 €
Par verre complexe	– adulte : 240 €
Par verre hyper complexe	– adulte : 250,47 €
Par verre simple	– mineur : 91,47 €
Par verre complexe	– mineur : 130,47 €
Par verre hyper complexe	– mineur : 170,47 €
Minimum du remboursement total par équipement	
Avec 2 verres simples	100 €
Avec 1 verre simple et 1 verre complexe (ou hypercomplexe)	150 €
Avec 2 verres complexes (ou hypercomplexes)	200 €
(1) Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes. La base de remboursement correspond à celle de la sécurité sociale pour les couronnes remboursées. (2) Dans la limite de 6 semestres. (*) Limitation à 200 % de la base de remboursement sécurité sociale à partir de 2017 conformément au cahier des charges du contrat responsable.	

ART. 12

Les dispositions suivantes sont supprimées :
« – 0,23 % (appelé à 0,156 % pour l'année 2000 pour les garanties maladie-chirurgie (art. 16), avec un minimum de cotisation de 0,20 % (appelé à 0,156 % dudit plafond pour l'année 2000 du plafond de la sécurité sociale. »
Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :
« – 0,23 % sur les tranches T1 et T2 des salaires (appelé à 0,18 % pour l'année 2000 pour les garanties maladie-chirurgie (art. 16), avec un minimum de cotisation de 0,156 % du plafond de la sécurité sociale pour l'année 2000. »

ART. 13

Les dispositions de l'accord du 3 décembre 1992 et de son annexe non prévues par le présent avenant demeurent inchangées.
Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et est applicable au lendemain du jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs.

ART. 14

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire électronique, auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

ART.

Le présent avenant est conclu en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective du 1er juin 1989 dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.
Cet avenant modifie partiellement l'accord du 3 décembre 1992 ainsi que son annexe et a pour objet la mise en conformité du régime de prévoyance avec les dispositions légales en vigueur et notamment les dispositions relatives au contrat responsable et à la généralisation de la complémentaire santé.

SECTION 18

Avenant : Accord du 15 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.
Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :
– la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
– la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.
L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

ART. 2

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :
– aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1er ;
– à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1er.
Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1er. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1er.
Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.
La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.
Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

ART. 3

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.
Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

ART. 5

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.
Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA.
La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.
Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.
En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

SECTION 19

Avenant : Accord du 16 juin 2016 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime de prévoyance et de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente mise en concurrence a pour objectif d'optimiser les conditions d'assurance des régimes visés par l'accord mais aussi les conditions et la qualité de la gestion administrative et les conditions de gestion financière de l'ensemble des provisions, fonds et réserves du régime.
Cette mise en concurrence comporte un seul lot couvrant :
– l'assurance et la gestion du régime décès-incapacité-invalidité (dit régime de prévoyance) ;
– l'assurance et la gestion du régime « maladie-chirurgie-maternité » des salariés (dit régime santé des salariés) ;
– l'assurance et la gestion du régime « maladie-chirurgie-maternité » des anciens salariés relevant de l'article 4 de la loi Evin (dit régime santé des anciens salariés).
Il sera recommandé un ou deux assureurs au maximum.

ART. 2

Pour être recevable toute candidature doit :
– parvenir au plus tard le 26 août 2016 à midi (12 heures) sous enveloppe cachetée à l'adresse suivante « Actuaires - Union, 11, rue des Messageries, 75010 Paris » contenant 3 exemplaires papier de la réponse rédigée en français et trois versions sur support électronique, complétée d'un envoi à l'adresse : accueil@lunionccn.com ;
– accepter les conditions de la mise en concurrence rappelées dans le cahier des charges de la mise en concurrence ;
– accepter d'assurer les régimes selon les conditions visées dans l'accord ;
– accepter de fournir au comité paritaire de gestion et aux conseillers techniques du régime l'ensemble des éléments nécessaires au suivi et au pilotage technique du régime dans le respect des obligations de la CNIL ;
– accepter de reprendre les régimes complémentaires au RPC et RPC + RSO des entreprises qui le souhaitent ;
– accepter la reprise de l'ensemble des engagements existants au 31 décembre 2016 en contrepartie du transfert des provisions et réserves en provenance de l'organisme assureur actuel, suite à validation du comité paritaire de gestion ;
– en cas de résiliation ultérieure avec reprise des engagements par un autre organisme, accepter le transfert de l'ensemble des engagements avec transfert des provisions et réserves, suite à validation par le comité paritaire ;
– accepter la reprise de l'ensemble des anciens salariés adhérant au régime frais de santé des anciens salariés au 31 décembre 2016 ;
– accepter l'audit des comptes et de la gestion par les conseillers techniques du régime ;
– accepter la prise en charge des frais de pilotage et d'information des assurés du régime conformément à la pratique actuelle.

ART. 3

La présente mise en concurrence est réservée aux organismes assureurs agréés pour pratiquer les branches nécessaires à l'assurance des régimes visés dans l'accord et ayant la surface financière suffisante pour assurer les régimes visés dans l'accord.
Pour être éligibles les organismes doivent respecter les critères suivants au 31 décembre 2015 :
a) Etre agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1,2 et 20 ;
b) Avoir un taux de couverture de la marge de solvabilité supérieur ou égal à 100 % (en solvabilité 1 et solvabilité 2) et justifier de sa capacité à maintenir ce taux supérieur à 100 % après prise en compte des engagements des régimes visés par l'accord.

ART. 4

La sélection par la commission paritaire s'opérera de la façon suivante parmi les candidatures éligibles et recevables.
Chaque offre sera notée sur l'ensemble des critères (A. – Assurance, B. – Gestion, C. – Gestion financière) en santé, d'une part, et prévoyance, d'autre part.
Le tableau ci-après précise pour chaque risque :
– le poids respectif de la note assurance/gestion/gestion financière dans la note (sur 100 %) ;
– la sous-pondération pour chaque critère composant respectivement la note assurance/gestion/gestion financière.
La note globale sera égale à la moyenne des notes prévoyance/santé.
La commission paritaire souhaite retenir un même organisme pour la prévoyance et la santé.
La commission paritaire retiendra la (ou les deux) offre(s) qui aura (ont) obtenu la meilleure note sur l'ensemble des critères (= note globale).

(En pourcentage.)

	Prévoyance	Santé
Critères d'assurance :	45	45
Taux de cotisations et chargements d'assurance	45	45
Rémunération des provisions et des réserves	10	5
Participation aux résultats	5	5
Reporting permettant le pilotage	10	15
Suivi technique et commercial des entreprises	10	10
Conséquences de la résiliation	10	10
Solvabilité	10	10
Critères de gestion :	40	50
Chargements de gestion	35	35
Qualité et rapidité de la gestion des prestations	10	10
Maîtrise de la sinistralité	15	15
Développement des adhésions	5	5
Organisation de la gestion du régime	10	10
Qualités des statistiques et informations du régime	25	25
Critères de gestion financière :	15	5
Historique des performances sur 10 ans	50	50
Frais de gestion financière	25	25
Composition de l'actif de référence	25	25

ART. 5

La commission paritaire de la branche est responsable de la mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence et notamment de la vérification du respect des critères d'éligibilité et de recevabilité des candidatures, de la validation du cahier des charges, de la grille d'évaluation des candidats et du choix du (des) candidat(s) retenu(s) à l'issue de la procédure de mise en concurrence.
La commission paritaire se fera assister dans ses travaux par le comité paritaire de gestion du régime de branche et par les conseillers techniques du régime, Noëlle Bogureau (CAPS Actuariat) et Jean-Luc De Priester (Actuariat et finance), qui ont été mandatés pour préparer la mise en concurrence et réaliser les études techniques nécessaires à l'analyse des candidatures.
Toutes les réunions organisées pour la procédure de mise en concurrence feront l'objet d'un compte rendu soumis à l'approbation des membres de la commission paritaire ou du comité paritaire de gestion.
Le choix final du ou des candidats retenus relève de la seule compétence de la commission paritaire.
Les membres de la commission paritaire, du comité paritaire de gestion ainsi que les conseillers techniques du régime mentionnés ci-dessus sont soumis à une obligation de confidentialité et sont tenus de déclarer l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêts conformément aux dispositions décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.
De façon générale, les partenaires sociaux de la branche sont tenus de respecter les modalités de mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence afin de garantir des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

ART. 6

Insertion d'un avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur de l'assurance au plus tard le 1er juillet 2016.
L'avis d'appel à la concurrence comportera tous les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.
Retrait des documents de consultation. Le cahier des charges est à demander par courrier électronique à l'adresse suivante : accueil@lunionccn.com du 4 juillet au 15 juillet 2016.
Le cahier des charges comportera tous les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Seront jointes en annexes du cahier des charges les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population des assurés à couvrir.
Possibilité pour les organismes de poser des questions écrites jusqu'au 20 juillet 2016 en adressant un courriel à accueil@lunionccn.com.
Les réponses seront données pour le 29 juillet au plus tard. Les questions avec les réponses seront adressées à l'ensemble des organismes qui se seront déclarés intéressés par la mise en concurrence ; pour recevoir les questions/réponses, les organismes intéressés doivent se manifester en adressant un message à accueil@lunionccn.com avant la date limite fixée pour les questions.
La réponse des organismes candidats doit parvenir aux adresses citées à l'article 2 (postale et courriel) au plus tard le 26 août 2016 à midi.
Ouverture des plis le 26 août 2016 après-midi et analyse de l'éligibilité et de la recevabilité des offres ; les candidats dont l'offre serait jugée irrecevable seront informés dans la semaine du 29 août.
Seuls seront ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable. Les candidatures recevables seront examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence.
Analyse des offres recevables et éligibles entre le 26 août et le 13 septembre ; les candidatures seront analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.
Avis du comité paritaire de gestion le 22 septembre et décision de la commission paritaire au plus tard le 19 octobre ; le ou les candidats évalués le plus favorablement seront retenus.
Les organismes dont la candidature n'est pas retenue seront informés dans les quinze jours suivant la décision ; ils peuvent demander par courrier simple ou courriel des compléments d'information sur la raison de leur non-sélection ; une réponse motivée leur sera adressée dans les deux mois suivant la réception de leur demande.
Avant le 17 novembre 2016, signature avec l'organisme recommandé des contrats et protocoles nécessaires à la mise en œuvre de la recommandation au 1er janvier 2017.
Mise en œuvre des régimes au 1er janvier 2017.

ART. 7

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

La commission paritaire a décidé d'organiser un appel d'offres en vue de recommander un ou plusieurs organisme(s) assureur(s) pour le régime « prévoyance » des salariés, le régime « frais de santé » des salariés et le régime « frais de santé » des retraités et anciens salariés.
Elle est réalisée dans le cadre de la recommandation définie à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale : les entreprises sont libres de s'affilier ou non à l'(aux) organisme(s) choisi(s) par les partenaires sociaux.
Chacun des candidats s'engage en conséquence à agir auprès des entreprises et des salariés de la branche dans le cadre de la mission qui lui sera confiée, à savoir l'assurance et la gestion du régime conventionnel « prévoyance » et « frais de santé » pour une durée de 5 ans maximum à compter du 1er janvier 2017.
En conséquence, il est convenu ce qui suit :

SECTION 20

Avenant : Accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Obligations des entreprises

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues :
– d'offrir à l'ensemble de leurs salariés les garanties collectives prévues par le présent accord (« obligations minimales conventionnelles ») au titre des risques maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité en termes de nature et de prestations garanties (la comparaison s'effectue acte par acte en maladie-chirurgie-maternité, garantie par garantie en décès-incapacité-invalidité) ;
– de respecter la répartition des cotisations employeur/ salarié *et d'appliquer des taux de cotisations au moins égaux aux taux de cotisations relatifs aux obligations minimales conventionnelles prévues à l'article 8.1 de l'annexe I de l'accord en fonction de la catégorie de personnel bénéficiaire (cadres et non cadres), afin de consacrer à la protection sociale prévoyance et santé de leurs salariés un budget au moins équivalent à celui définit par l'accord pour les obligations minimales conventionnelles,* (1)
et ne peuvent en aucun cas y déroger dans un sens moins favorable.

Le régime de prévoyance institué par le présent accord prévoyant en outre des droits non contributifs déclinant un degré élevé de solidarité, les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes à l'organisme recommandé par la branche, visé à l'article 2, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure de prévoir le financement des actions de haut degré de solidarité prévu à l'annexe II.

Ces obligations s'appliquent également aux entreprises nouvellement créées, qu'il s'agisse d'exploitations individuelles ou de sociétés organisant une activité nouvelle ou de celles poursuivant l'activité d'une entreprise ayant subi l'une des opérations telle que la création d'une société qui résulte de l'éclatement des activités d'une autre entreprise et dont l'activité entre dans le champ d'application de la convention collective.

Les employeurs de salariés relevant du régime général de sécurité sociale française sans établissement en France sont également tenus d'apporter à leurs salariés relevant du régime général de sécurité sociale française les garanties collectives prévues par le présent accord.

Ces entreprises sans établissement en France, devront, pour rejoindre le régime :
– relever du champ d'application de la convention collective nationale et l'appliquer ;
– être immatriculées auprès de l'INSEE et fournir un numéro d'identification national (numéro SIRET) ;
– fournir les documents justifiant que les salariés concernés en question sont affiliés à l'URSSAF ;
– fournir la convention de représentation en France de l'entreprise étrangère ou indiquer la personne morale responsable du payement des cotisations.

Par ailleurs les parties signataires soulignent que ce régime de prévoyance obligatoire et indivisible couvre l'ensemble des salariés quelles que soient les catégories de salariés établies, à partir de critères objectifs tels que l'appartenance aux catégories socioprofessionnelles.

Les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire peuvent néanmoins faire bénéficier leurs salariés des régimes prévoyance et frais de santé à la double condition de justifier de liens réels avec la fabrication et le commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (appartenance à un groupe totalement ou partiellement pharmaceutique, activité majoritairement exercée pour la fabrication et le commerce de produits pharmaceutiques ...) et d'adhérer au présent accord, conformément à l'article L. 2261-6 du code du travail.

En cas de changement d'assureur (s) et conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il appartient à toute entreprise d'organiser la poursuite de la revalorisation future des prestations en espèces résultant du décès, de l'incapacité de travail temporaire ou permanente ainsi que le maintien des garanties conventionnelles décès prévues pour les bénéficiaires de prestations en espèces d'incapacité permanente ou temporaire et la portabilité des droits visés à l'article 8.1 pour tous les anciens salariés de l'entreprise qui bénéficient de la portabilité à la date d'effet de la résiliation.

1.2. Bénéficiaires du régime de prévoyance

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance, à titre obligatoire, tout salarié, et personne assimilée au sens des articles L. 311-3-11 et L. 311-3-12 du code de la sécurité sociale, y compris les VRP, présents à l'effectif d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 3 décembre 1992. Le terme de bénéficiaire s'applique à toutes les dispositions du présent accord et de ses avenants.

La notion de " salariés présents à l'effectif " comprend tous les salariés dont le contrat de travail est en cours ainsi que les salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient soit :
– d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– d'indemnités journalières du régime obligatoire sécurité sociale ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ; ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Les annexes I et II précisent l'assiette des garanties servant de base au calcul des prestations.

L'annexe I précise en outre, au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les ayants-droits affiliés à titre obligatoire et les conditions dans lesquelles, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.

Les cotisations mentionnées dans les annexes I et II sont définies en fonction de chacune des catégories dites " Cadres " et " Non-cadres " telles que définis ci-après :

Est réputé “ Cadre ” de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé III. 1 à III. 10 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Est réputé “ Assimilé cadre ” de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé II. 7 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent avenant par la commission paritaire rattachée à l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour l'application du présent article :
– les “ Cadres ” sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des “ Cadres ”, les salariés dont l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, sous réserve de l'agrément du présent avenant qui, d'un commun accord, sera demandé à la commission paritaire rattachée à l'APEC par la partie la plus diligente. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix ;
– les ” Non-cadres ” sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

ART. 2

Afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité civile, objectif du présent accord, les parties signataires ont souhaité recommander un organisme assureur chargé de l'assurance et de la gestion du régime professionnel conventionnel (ci-après RPC) auquel peuvent adhérer toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective.

2.1 Organisme assureur recommandé

À l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander l'APGIS, institution de prévoyance, régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture complémentaire maladie-chirurgie-maternité et prévoyance couvrant les risques décès – invalidité – incapacité des salariés définie par le présent accord et la gestion administrative du fonds sur le haut degré de solidarité.

Cette recommandation a notamment pour objet :
– de donner l'assurance que la couverture proposée par l'organisme recommandé est bien conforme aux garanties et cotisations minimales visées à l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance, qu'elle profite de conditions économiques avantageuses dans le cadre d'une solidarité et une mutualisation professionnelle de branche ;
– de faire bénéficier les salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'actions sociales ;
– et de garantir, dans des conditions privilégiées définies dans l'annexe III de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance, le maintien des garanties santé au profit des anciens salariés, se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1° du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette recommandation prend effet à compter du 1er janvier 2022 et pour une durée maximale de 5 ans.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de cette recommandation.

Les partenaires sociaux pourront notamment s'appuyer sur le rapport technique présenté par le (ou les) actuaire (s) conseil (s) auquel le comité paritaire de gestion fait appel pour l'assister.

Les signataires du présent avenant gardent la possibilité de demander au comité paritaire de gestion de réexaminer chaque année les modalités d'organisation et de gestion de la mutualisation des risques décès-incapacité-invalidité, et maladie-chirurgie-maternité.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective n'ont pas l'obligation de contracter auprès de l'organisme assureur recommandé mais elles y sont invitées par les partenaires sociaux de la branche afin de garantir la mutualisation du présent régime.

2.2. Modalités d'adhésion de l'entreprise au régime professionnel conventionnel (RPC)

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective peuvent demander à adhérer, pour l'assurance et la gestion des garanties obligatoires prévues par le présent accord, au RPC décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité assuré par l'organisme recommandé à l'article 2.1 ci-dessus pour l'ensemble de leurs salariés.

L'adhésion est réalisée pour l'ensemble des risques (décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité) et pour l'ensemble des catégories de personnel (cadres et non-cadres).

L'adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité au 1er janvier 2017 est automatique pour toutes les entreprises qui étaient adhérentes au 31 décembre 2016 au régime professionnel conventionnel mis en œuvre par l'accord du 3 décembre 1992, sauf avis contraire des entreprises concernées comme indiqué au 2.3 ci-après.

Dans les autres cas, l'adhésion des entreprises au RPC auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord devra être entérinée par le comité paritaire de gestion, qui, pour prendre sa décision, pourra demander tous types de renseignements, relatifs aux entreprises concernées, qu'il jugera nécessaires pour vérifier que l'entreprise appartient au champ d'application du présent accord.

Le rejet de la demande d'adhésion d'une entreprise par le comité paritaire de gestion est lié au fait que l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accord ou qu'elle ne respecte pas toutes les dispositions et exigences du présent accord.

Le comité paritaire de gestion pourra définir des conditions d'affiliation spécifiques pour les entreprises dont l'entrée dans le régime est subordonnée à la reprise d'engagements antérieurs. (1)

Pour compléter les garanties minimales collectives obligatoires prévues par le RPC, les entreprises peuvent faire bénéficier leurs salariés à titre obligatoire du régime supplémentaire optionnel (RSO) défini à l'annexe I du présent accord moyennant le payement d'une cotisation supplémentaire, ou souscrire des garanties ou services complémentaires notamment auprès de l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

2.3. Modalités et conséquences de la résiliation de l'entreprise au régime professionnel conventionnel (RPC)

Chaque entreprise peut résilier, pour l'ensemble de ses salariés, son adhésion au RPC assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 ci-dessus en adressant une lettre recommandée avec accusé de réception à l'organisme recommandé avant le 31 octobre de l'exercice précédent la date d'effet de la résiliation envisagée. Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, afin d'assurer une réelle solidarité professionnelle en matière de protection sociale au sein de la branche et mutualiser les risques en termes de tarification et de garanties, rendre indissociable l'adhésion des entreprises aux deux risques frais de santé et prévoyance auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2 ; la résiliation d'un des deux risques entraînant la résiliation de l'autre.

Si l'entreprise entre toujours dans le champ de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, elle reste tenue d'apporter à son personnel l'ensemble des garanties collectives du régime professionnel conventionnel prévu par le présent accord en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective.

En pareil cas, l'entreprise organise :
– d'une part, en vertu de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la poursuite de la revalorisation future des rentes et des prestations en espèces dues en cas de décès, de l'incapacité de travail ou de l'invalidité, sur des bases au moins équivalentes à celles résultant du présent accord, ainsi que le maintien des garanties conventionnelles décès prévues pour les bénéficiaires de rentes et de prestations en espèces pour les incapacités de travail ou l'invalidité lorsque ces garanties ne sont pas maintenues au titre des contrats souscrits auprès de l'organisme visés à l'article 2.1 ci-dessus ;
– d'autre part, le maintien des garanties servies par l'organisme visé à l'article 2.1 ci-dessus en application du présent accord, spécialement de son article 8.1.

Une société quittant le RPC pourra, en concertation avec l'organisme assureur visé à l'article 2.1 ci-dessus et avec l'accord du comité paritaire de gestion, organiser la poursuite des prestations visées aux deux alinéas précédents, notamment par le versement d'une contribution spécifique.

Les anciens salariés de l'entreprise concernée qui ont adhéré au régime des anciens salariés avant la date à laquelle l'entreprise a quitté le RPC peuvent continuer de bénéficier du régime des anciens salariés.

En revanche, les anciens salariés et salariés de l'entreprise concernée qui n'ont pas adhéré au régime des anciens salariés, avant la prise d'effet de la résiliation de l'entreprise au régime professionnel conventionnel ne peuvent pas bénéficier du régime frais de santé des anciens salariés.

En aucun cas une entreprise qui résilie son adhésion au RPC ne pourra demander un transfert de provisions ou de réserves du régime des actifs comme du régime des anciens salariés.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 2e alinéa du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

ART. 3

Un règlement intérieur, annexé au présent accord, détermine la composition, les règles de fonctionnement et le contenu des missions du comité paritaire de gestion, crée en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective.

ART. 4

Le régime de prévoyance est conçu pour assurer aux bénéficiaires différentes garanties sociales à savoir :

1. Des prestations en cas de décès du salarié : celles-ci sont proportionnelles au salaire ayant servi de base à la cotisation de l'intéressé et tiennent compte de ses charges de famille ;

2. Des indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail ou de maladie de longue durée. Elles sont destinées à compléter les prestations du régime général de sécurité sociale pendant la durée de l'arrêt, dans les conditions prévues par les articles relatifs aux maladies et aux accidents des différents avenants de la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifié et par l'article 6 de l'annexe I du présent accord ;

3. Des rentes d'invalidité en cas d'incapacité permanente de travail. Elles sont également destinées à compléter les rentes du régime général de sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité ;

4. Des prestations en nature, à l'occasion des maladies du salarié, de son conjoint à charge et des personnes à charge, dans la limite des frais réellement engagés ; des prestations en nature à l'occasion de la maternité ;

5. Des prestations à caractère non directement contributif financées grâce au dispositif sur le haut degré de solidarité décrit à l'annexe II.

L'annexe I du présent accord définit le niveau des différentes prestations visées au 1 à 4 ci-dessus pour l'ensemble du personnel, cadres et non-cadres. L'annexe II définit les actions sur le haut degré de solidarité visées au 5 ci-dessus pour l'ensemble du personnel, cadres et non-cadres.

ART. 5

Le régime de prévoyance est alimenté par :
– des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés pour les risques décès-incapacité-invalidité ;
– des cotisations forfaitaires en euros indexées sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale d'une part et des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés d'autre part pour les risques maladie-chirurgie-maternité.

L'assiette des cotisations assises sur les revenus est définie précisément à l'annexe I.

Les cotisations sont versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la paie mensuelle de chaque salarié.

Les taux de cotisations, le montant des cotisations forfaitaires et la répartition entre l'employeur et le salarié de ces cotisations font l'objet, dans l'annexe I, de dispositions propres à chacune des deux catégories de bénéficiaires (non-cadres/ cadres) en contrepartie du niveau des prestations garanties. En raison du caractère conventionnel du régime, ces cotisations ne doivent supporter aucun prélèvement au titre de commissions d'apport ou de courtage, les entreprises pouvant majorer les cotisations pour rétribuer les intermédiaires d'assurance sous réserve que le surplus de cotisation soit pris en charge par l'entreprise.

Un taux d'appel peut être décidé, pour tout ou partie des risques décès-incapacité-invalidité d'une part et maladie-chirurgie-maternité d'autre part, par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 3 du présent accord et en concertation avec l'organisme assureur recommandé mentionné à l'article 2, en fonction des résultats techniques, soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux de cotisations et montant de cotisations forfaitaires mentionnés à l'annexe I et III.

ART. 6

Pour chaque exercice civil, l'organisme assureur recommandé, visé à l'article 2.1, établit un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actifs, correspondant donc aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes au RPC et au RSO dans le cadre du présent accord en distinguant les risques décès-incapacité-invalidité d'une part et maladie-chirurgie-maternité d'autre part. Compte tenu de la mutualisation professionnelle organisée par le régime professionnel conventionnel, il ne sera pas établi de résultat par entreprise.

L'organisme assureur recommandé établit également un rapport distinct sur les résultats du régime des anciens salariés ainsi qu'un rapport sur le haut degré de solidarité.

Ces rapports sont établis conformément aux dispositions légales et réglementaires et au protocole technique signé par les partenaires sociaux et l'organisme recommandé et réunis dans un rapport global sur les comptes de résultat.

Ce rapport global présente ainsi les éléments suivants :

1. Comptes du risque décès-incapacité-invalidité :
– comptes décès-incapacité- invalidité pour les cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO ;
– comptes décès-incapacité-invalidité pour les non-cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO ;
– les provisions et réserves du risque décès-incapacité-invalidité.

2. Comptes du risque maladie-chirurgie-maternité des actifs :
– comptes maladie-chirurgie-maternité pour les cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO ;
– comptes maladie-chirurgie-maternité pour les non-cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO ;
– les provisions et réserves du risque maladie-chirurgie-maternité des actifs.

3. Comptes du régime maladie-chirurgie-maternité des anciens salariés :
– comptes maladie-chirurgie-maternité des anciens salariés en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO ;
– les provisions et réserves du risque maladie-chirurgie-maternité des anciens salariés.

4. Rapport sur le haut degré de solidarité

Ce rapport global comporte, conformément à l'arrêté du 17 avril 2012, l'indication des frais de gestion contractuels afférents à la présente convention.

Il est adressé aux organisations syndicales patronales et aux organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, dans les 2 mois après l'approbation des comptes par le comité paritaire de gestion et au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré. Il est, à la même date, adressé à la direction de chaque entreprise adhérente.

Au plus tard au cours du mois de septembre, l'employeur communique un exemplaire de ce rapport au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel), aux délégués syndicaux et, s'il y a lieu, au comité central d'entreprise, accompagné éventuellement des observations de la direction.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, mais qui ont confié l'assurance de leur régime frais de santé et de prévoyance à un autre organisme que celui visé à l'article 2.1, doivent, dans les mêmes conditions et aux mêmes époques, communiquer le rapport correspondant à leurs résultats propres sur les risques décès-incapacité-invalidité, maladie-chirurgie-maternité, à leur comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel), aux délégués syndicaux, s'il y a lieu, au comité central d'entreprise.

ART. 7

Une notice est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Une nouvelle notice, rectifiée en conséquence, est remise à l'occasion de toute modification du régime. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications matérielles peu importantes dans la notice, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice existante. Cette information devra être transmise à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par l'organisme assureur sous sa responsabilité.

Un exemplaire modèle sera adressé par l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.1 à chacun des signataires du présent accord, ainsi qu'aux membres du comité paritaire de gestion.

L'organisme assureur adresse un nombre suffisant d'exemplaires à la direction de chaque entreprise, à charge pour elle et sous sa responsabilité de les diffuser au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel), s'il y a lieu, au comité central d'entreprise, et, en tout état de cause, à chaque membre du personnel, dans les conditions visées ci-dessus.

ART. 8

8.1. Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance : maintien des garanties en cas de chômage

En vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale il est appliqué un dispositif de portabilité des droits santé et prévoyance. À ce titre, bénéficient gratuitement des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-invalidité-incapacité du présent régime appliquées dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, ou le cas échéant de leurs derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois :
– le salarié licencié, sauf faute lourde, effectivement inscrit comme demandeur d'emploi au Pôle emploi ;
– en cas de faute lourde, le salarié pourra adhérer au régime des anciens salariés. En cas de requalification de la faute lourde par une décision de justice définitive, le salarié pourra obtenir le remboursement des cotisations afférentes à la durée de la portabilité qu'il a versé pour sa couverture remboursement des frais de soins de santé ;
– le salarié démissionnaire, en cas de démission considérée comme « légitime » au regard de la convention d'assurance chômage, dès lors que le salarié est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi au Pôle emploi et justifie d'une indemnisation même différée de l'assurance chômage ;
– le salarié dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord par suite de son adhésion à une convention de sécurisation professionnelle, ou toute autre rupture ouvrant droit à l'assurance chômage en application des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date d'application du présent accord ;
– le salarié qui licencié, en arrêt de travail pour maladie à la date de la rupture de son contrat de travail, justifie avant la fin de la période susvisée, au 1er alinéa ci-dessus, pouvant aller jusqu'à 12 mois, d'une période de chômage avec inscription comme demandeur d'emploi au Pôle emploi ;
– le salarié dont la rupture conventionnelle a été homologuée ;
– le salarié au terme de son contrat de travail à durée déterminée.

Par dérogation, il sera tenu compte de l'ancienneté du salarié au sein d'une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, si ce dernier a moins de 12 mois d'ancienneté chez le même employeur, sous réserve que les deux contrats de travail au sein de la branche aient été consécutifs chez un ou plusieurs employeurs de la branche et que l'assureur soit le même chez les employeurs concernés.

Deux contrats de travail sont considérés comme consécutifs lorsque la durée entre ces derniers dans la même entreprise ou au sein de la branche n'excède pas 31 jours calendaires.

La durée entre les deux contrats est toutefois décomptée du droit à maintien au titre de la portabilité.

L'employeur mentionne dans le certificat de travail une information sur les droits du salarié au titre de la portabilité des garanties.

Cette garantie s'interrompt dès lors que le salarié ne remplit plus les conditions pour percevoir l'assurance chômage à compter du terme de son contrat de travail (préavis effectué ou non).

Toutefois, dans les cas précités, l'assiette des garanties est calculée sur le salaire versé les 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, hors toutes indemnités liées à la rupture.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de ces garanties à la date de la cessation du contrat de travail du salarié.

L'entreprise adhérente qui est amenée à résilier son adhésion à l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.1 doit organiser le maintien des garanties prévues au présent article.

Lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, le présent régime s'adaptera aux engagements qui seront pris en application de l'article 4 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

8.2. Maintien art. 4 loi « Évin »

Tout salarié se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1° du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 est informé par l'organisme assureur dans les 2 mois qui suivent la date de cessation de son contrat de travail ou de la fin du maintien des garanties prévu par l'article 8.1 du présent accord, de la possibilité dans laquelle il se trouve de pouvoir bénéficier d'un régime frais de santé des anciens salariés et des conditions tarifaires du contrat qu'il pourra conclure dans le cadre du présent régime, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le terme de son contrat de travail ou qui suivent le maintien des garanties prévu par l'article 8.1 du présent accord au titre de la portabilité des droits santé.

Les ayants droit d'un salarié décédé seront informés de la même manière du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le décès.

Il revient à l'employeur de communiquer à l'organisme assureur le nom des salariés concernés, au plus tard dans le mois de la cessation du contrat de travail ou du décès du salarié.

8.3. Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation

Les garanties du présent régime sont suspendues en cas de suspension de contrat de travail non indemnisée.

Toutefois, les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation peuvent demander à bénéficier pendant toute la période du congé parental d'éducation d'un maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent

régime.

Ce maintien sera soumis à la cotisation forfaitaire, visée à l'article 8 de l'annexe I, laquelle sera, dans ce cas, financée par le fonds sur le haut degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les garanties appliquées sont celles en vigueur à la survenance du risque.

L'assiette des garanties prévoyance est la rémunération soumise à cotisation au cours des douze mois précédant la suspension de contrat de travail au titre du congé parental d'éducation éventuellement reconstituée comme indiquée à l'article 1er de l'annexe I.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité-invalidité ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités complémentaires du présent régime pendant toute la durée du congé parental d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité survenue pendant le congé parental se poursuit après la fin du congé parental d'éducation et donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'une pension d'invalidité servie par la sécurité sociale, le régime intervient dans les conditions prévues à l'annexe I au plus tôt à la date à laquelle le salarié aurait dû reprendre son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de garantie est celle précisée au présent article.

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions aux bénéficiaires à titre obligatoire définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent article s'applique aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation qui prend effet au plus tôt à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

ART. 9

Les conditions particulières d'application du présent régime de prévoyance font l'objet des quatre annexes jointes, faisant partie intégrante du présent accord :
– annexe I « Régime de prévoyance décès-incapacité. – Invalidité. – Maladie-chirurgie-maternité » ;
– annexe II « Actions de haut degré de solidarité » ;
– annexe III « Garanties et cotisations des retraités, anciens salariés et ayants droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 » ;
– annexe IV « Règlement intérieur du comité paritaire de gestion du régime de prévoyance ».

ART. 10

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2017.

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017. Il se renouvellera ensuite tacitement, par périodes annuelles successives, sauf s'il est dénoncé par l'une des parties 3 mois au moins avant son échéance.

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le réviser par avenant.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cycle :
a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

En cas de non-remplacement de l'accord :
– les salariés ou anciens salariés bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ont droit au maintien des prestations dont ils bénéficiaient, au niveau atteint en euro à la date de cessation définitive des effets de l'accord dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations ;
– les salariés, ou anciens salariés, en arrêt de travail par suite d'une maladie ou d'un accident survenu avant la date de cessation définitive des effets de l'accord dénoncé, mais se trouvant à cette date dans la période de carence, bénéficieront, à l'expiration de celle-ci, des indemnités journalières ou de la rente d'invalidité de l'accord collectif dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations ;
– les garanties décès des assurés visés au paragraphe précédent, sont maintenues sur la base des garanties prévue à l'annexe I du présent accord, au niveau atteint en euro à la date de cessation d'effet de l'accord dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations ;
– les ayants droit des assurés décédés et ceux des assurés classés parmi les invalides 2e ou 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale qui bénéficiaient d'une rente éducation dans les conditions de l'accord collectif en vigueur à la date de survenance du sinistre, continuent à bénéficier de cette rente dans les conditions prévues par le contrat d'assurance. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

ART. 12

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D.2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

ART. 13

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dans les plus brefs délais.

ART.

A. – Objet de l'accord

Le présent accord est conclu en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective du 1er juin 1989 de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Il se substitue aux accords conclus antérieurement et notamment à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance et à ses avenants.

Il a pour objet la mise en œuvre d'un régime de prévoyance collective obligatoire couvrant les risques décès – invalidité – incapacité et, maladie-chirurgie-maternité, et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er de ladite convention collective.

Par cet accord, les parties signataires ont souhaité :
– maintenir des prestations décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité harmonisées pour l'ensemble des salariés, « cadres » et « non-cadres », dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, avec des cotisations adaptées à chaque catégorie de salariés, « cadres » et « non-cadres » ;
– permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents organismes d'assurance, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 2.1 du présent accord.

Cet accord, tout en assurant la mise en conformité du régime de prévoyance avec les dispositions légales en vigueur, apporte les précisions nécessaires à une meilleure lisibilité de l'accord par les entreprises et leurs salariés relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

B. – Mesures transitoires pour certains sinistres

Les accords antérieurs continuent à produire des effets pour certains sinistres, dans les conditions suivantes :
– les salariés dont le contrat de travail est toujours en vigueur à la date d'application du présent accord, bénéficiaires, au titre d'un arrêt de travail ayant débuté avant la date d'application du présent accord (même non encore déclaré à l'assureur, à cette date), de prestations d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité permanente restent garantis par les couvertures incapacité et invalidité prévues par l'accord en vigueur à la date de leur arrêt de travail ;
– les salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité dont le contrat de travail prend fin avant la date d'application du présent accord et qui ne bénéficient pas du dispositif de la portabilité visé à l'article 8.1 restent garantis par la couverture des risques décès, incapacité et invalidité prévus par l'accord en vigueur à la date de rupture de leur contrat de travail ;
– les bénéficiaires d'une rente éducation, pour un décès survenu avant la date de prise d'effet du présent accord, continuent de percevoir cette prestation dans les conditions définies par l'accord en vigueur à la date du décès.

C. – Dispositions transitoires. – Cadres retraités (accord du 3 décembre 1992)

C. 1. – Dispositions transitoires. – Cadres retraités bénéficiant du RPC

Le cadre retraité qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 décembre 1992, bénéficie de la garantie des prestations maladie-chirurgie-maternité dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 des conditions générales du contrat groupe du 21 juin 1989, bénéficiera de cette garantie modifiée par les accords ultérieurs, tant que l'entreprise (ou les entreprises) de laquelle (ou desquelles) il tire ce droit, adhère (ou adhèrent) au régime de prévoyance professionnel.

Il continue également à bénéficier de cette garantie pour la ou les entreprises qui, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 décembre 1992, alors même qu'elles étaient adhérentes du régime, ont cessé d'exister à la suite de :
– cessation d'activité, faillite ou redressement judiciaire ;
– fusion, absorption ou concentration, à condition que la nouvelle entreprise résultant de cette opération soit membre adhérent du régime.

Le cadre qui a pris sa retraite entre la date d'entrée en vigueur l'accord du 3 décembre 1992 et le 31 décembre 1994 bénéficie de la même garantie, à condition que l'entreprise qu'il quitte pour prendre sa retraite adhère au régime de prévoyance professionnel lors de son départ, et aussi longtemps que cette entreprise continuera à adhérer audit régime.

Si, ultérieurement, cette entreprise cesse d'adhérer au régime de prévoyance professionnel, le retraité pourra, néanmoins, continuer à bénéficier d'une garantie proportionnelle au nombre d'années qu'il aura passées dans une ou plusieurs autres entreprises adhérentes du régime et tant qu'elles le resteront.

Le cadre qui a pris sa retraite entre la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 décembre 1992 et le 31 décembre 1994, après une période de préretraite, bénéficie de la même garantie et dans les mêmes conditions que celui visé au paragraphe ci-dessus, à condition que la dernière entreprise qui l'a employé ait été adhérente du régime de prévoyance professionnel lors de son départ en préretraite et le soit toujours au moment où il prend sa retraite.

Les prestations versées à ce titre sont prélevées sur la réserve de couverture des anciens salariés. Ces prestations sont déterminées à partir des garanties prévues à l'article 7 de l'annexe I.

En tout état de cause, le comité paritaire de gestion peut proposer une modification des dispositions qui précèdent dans le cas où l'équilibre du régime le justifierait.

C. 2. – Dispositions transitoires. – Cadres retraités bénéficiant du RSO

Bénéficieront du régime supplémentaire optionnel au titre de l'assurance maladie – chirurgie prévue à l'annexe 1 :
– les retraités bénéficiaires au 31 décembre 1992 du régime supplémentaire facultatif prévu par le contrat du 21 juin 1989 souscrit auprès d'ALLIANZ (anciennement AGF) ;
– les futurs retraités bénéficiaires du présent article lorsqu'ils en bénéficiaient avant de prendre leur retraite.

Les prestations versées à ce titre seront prélevées sur la réserve de couverture des anciens salariés. Ces prestations seront déterminées à partir des garanties prévues à l'article 13 de l'annexe I.

ART.

Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité - maladie-chirurgie-maternité

ART.

Pour être en conformité avec les obligations minimales conventionnelles prévues par le présent accord, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective peuvent adhérer au régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

ART. 1er

Les garanties décès et invalidité-incapacité ont pour assiette les revenus ayant servi de base au calcul de la cotisation du salarié et varient en fonction de sa situation de famille.

L'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, servant de base au calcul des règlements à effectuer à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un salarié, est fixée à la somme des revenus limités aux tranches " TA " et " TB " ayant servi au calcul de la cotisation de l'intéressé au cours des 12 derniers mois calendaires précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail (période de référence). La tranche " TA " est la partie du revenu limitée au plafond du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période. La tranche " TB " est la partie du revenu comprise entre le plafond de la tranche " TA " et quatre fois ce même plafond.

Lorsqu'un sinistre survient pendant une période de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties, la période de référence est constituée des 12 mois civils qui précédent la suspension du contrat de travail.

Lorsqu'un sinistre survient moins de 1 an après l'admission d'un salarié au bénéfice du contrat, ou si pendant la période de référence ses revenus ont été réduits ou supprimés pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension de contrat de travail indemnisée, ses revenus annuels sont reconstitués pro rata temporis sur la base des périodes au cours desquelles il a bénéficié d'un revenu plein.

S'il s'est écoulé plus de 6 mois entre la fin du dernier mois pris en compte pour le calcul de l'assiette de garantie et la date d'exigibilité de la première prestation, l'assiette des garanties est revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après.

ART. 2

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :
– en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
– et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations exprimées en pourcentage sont calculées sur le salaire brut (servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale), limité au plafond annuel de la tranche " TB ". Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation :
– la prime de transport ;
– les remboursements de frais de toute nature ;
– les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de carrière ;
– les indemnités de non-concurrence ;
– toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre de l'article 83 du code général des impôts ;
– les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
– les indemnités journalières complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance.

Sont également soumis à cotisation les revenus de remplacement versés par l'employeur. Cela concerne notamment les cas dans lesquels le salarié se trouve en activité partielle telle que prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et perçoit une indemnité d'activité partielle et éventuellement une allocation complémentaire d'activité partielle ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

ART. 3

Les règles concernant l'établissement des comptes et l'alimentation des fonds et réserves suivants sont fixées dans les contrats et protocoles techniques signés avec l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Les mécanismes prévus dans ces contrats et protocoles ont pour objet :
– de piloter et décider des modifications de cotisations et de prestations à apporter ;
– de permettre le contrôle de l'évolution de la charge du régime (compte de résultat) ;
– d'assurer la pérennité du régime par la constitution de provisions et réserves ;
– de contrôler et de financer les revalorisations ;
– de financer les différentes dispositions transitoires et les actions de solidarité prévues par le présent accord.

ART. 4

4.1. Garanties décès

L'assurance décès garantit, en cas de décès du salarié, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, soit le versement d'un capital (option 1 ci-après), soit le versement d'un capital et d'une rente éducation aux enfants du salarié à charge jusqu'à leur vingtième anniversaire ou jusqu'à leur vingt-septième anniversaire s'ils poursuivent leurs études et sont régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants (option 2 ci-après) selon l'option choisie lors de l'adhésion par le salarié. À défaut de choix d'une option par le salarié, ou si lors de son décès ou de son invalidité absolue et définitive le salarié qui a choisi l'option 2 n'a pas d'enfant à charge, l'option 1 s'appliquera.

Le choix de l'option peut être modifié à tout moment par le salarié. La demande doit être faite par lettre recommandée, adressée par le salarié à l'organisme assureur pour application au premier jour du mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Le capital décès est versé au bénéficiaire désigné par le salarié ou, à défaut de désignation d'un bénéficiaire, à son conjoint, à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.

Toutefois, lorsque le montant du capital décès est déterminé en tenant compte des enfants à charge et des ascendants à charge, la majoration du capital correspondante ne saurait profiter qu'aux enfants et aux ascendants pris en considération pour le calcul de cette majoration.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié n'ayant pas encore bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), attestée par son classement, parmi les invalides de 3e catégorie de la sécurité sociale, le capital décès prévu par l'option choisie est versé à l'intéressé par anticipation et, s'il a choisi l'option 2, la rente éducation est versée aux enfants dans les conditions prévues au contrat d'assurance.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale.

a) Option 1 : capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage de l'assiette des garanties définie à l'article 1er de la présente annexe, est déterminé comme suit :

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	**Décès par accident (*)**
Célibataires, veufs, divorcés sans personne à charge	180	270
Mariés sans personne à charge	250	375
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés ayant une personne à charge	310	465
Majoration par personne supplémentaire à charge	60	90
(*) En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident.		

b) Option 2 : capital décès et rente éducation

Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage de l'assiette des garanties définie à l'article 1er de la présente annexe, sont déterminés comme suit :

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	**Décès par accident (*)**
Capital décès :		
Quelle que soit la situation de famille	180	270
Rente éducation :		
Chaque enfant à charge tel que défini à l'article 4.2 perçoit une rente dont le montant est indiqué ci-après :		
- jusqu'au dix-huitième anniversaire de l'enfant	12	12
- du dix-huitième au vingt-septième anniversaire, pour les enfants handicapés et dans les conditions de l'article 4.2	15	15
(*) En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident		

La rente éducation est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Les prestations servies sont revalorisées au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après, la première revalorisation intervenant au plus tôt 6 mois à partir de la date du décès, dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

4.2. Garantie « double effet »

Lorsque le veuf ou la veuve d'un salarié décède avant d'avoir bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) en laissant un ou plusieurs enfants à charge, nés de son mariage avec le salarié ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un capital global égal à 100 p. 100 du capital décès défini ci-dessus calculé d'après le nombre d'enfants effectivement à charge au moment du décès du conjoint et à l'exclusion du capital majoré payé en cas de mort accidentelle du salarié.

L'assiette des garanties prise en considération est égale à celle qui a servi de base de règlement lors du décès du salarié, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après.

4.3. Définition d'enfants, de personnes à charge et de conjoint

Les enfants à charge susceptibles de percevoir la rente éducation précitée, sont les enfants (et enfants adoptés) du salarié et du conjoint.
– à condition que le salarié ou son conjoint, en cas de divorce, de séparation de corps judiciairement constatée ou de rupture de PACS, en ait la garde ou, s'agissant d'enfants du salarié, que celui-ci participe à leur entretien par le service d'une pension alimentaire ;
– de moins de 18 ans ;
– de 18 à 27 ans, s'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou suivent une formation professionnelle en alternance ;
– quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés avant leur 27e anniversaire ; les enfants reconnus handicapés sont les enfants titulaires d'une carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance d'une tierce personne.

Les personnes à charge ouvrant droit à une majoration du capital décès sont :
– les enfants remplissant les conditions ci-dessus ;
– les ascendants directs du salarié et de son conjoint ou partenaire de Pacs, titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 %, à condition que l'invalide vive sous le toit du salarié.

Le conjoint est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé, ni séparé de corps judiciairement ou à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité « Pacs » au salarié.

ART. 5

En cas de décès du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge du salarié, le montant des allocations est fixé comme suit :
– décès du conjoint : 20 % du salaire annuel de base défini à l'article 1er de la présente annexe, plus 10 % par enfant et ascendant à charge ;
– décès d'un enfant à charge : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– décès d'un ascendant à charge : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette allocation est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés pour les enfants de moins de 12 ans et est versée dans tous les cas à la personne physique ou morale qui a assumé les frais d'obsèques, sur remise des pièces justificatives.

ART. 6

6.1. Incapacité temporaire complète de travail maladie longue durée

6.1.1. Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail, ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui assure une indemnité journalière complémentaire, calculée en pourcentage de la 365e partie du salaire de base annuel ayant donné lieu à cotisation, à raison de :

Pour les salariés relevant de la catégorie des “Cadres” telle que définie par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 16e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 31e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

Pour les salariés relevant de la catégorie des “non-cadres” telle que définie par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 16e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 31e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

6.1.2. Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1er jour d'arrêt en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de l'assiette des garanties de l'intéressé ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3. Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année civile, la franchise déterminant le point de départ du versement des indemnités journalières est décomptée sur le cumul des arrêts successifs intervenus depuis le début de cette année. Lorsque la disposition ci-dessus a joué, toute nouvelle incapacité de travail intervenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières à compter du quatrième jour suivant le nouvel arrêt de travail. Le paiement est effectué à compter du premier jour si la reprise a été inférieure à deux mois.

Dans le cas d'une absence continue chevauchant deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année est décomptée à partir du 1er janvier de la seconde année. Toutefois, si la franchise a été atteinte avant le 31 décembre de la 1re année, le régime poursuit son intervention jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4. Lorsque le salarié reprend le travail à temps partiel, le régime de prévoyance peut poursuivre son indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité.

6.1.5. Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

6.1.6. Les arrêts de travail pour cure thermale acceptée par le régime obligatoire d'assurance maladie sont pris en considération pour le paiement des indemnités journalières. Il est cependant expressément convenu que les périodes d'arrêt de travail correspondantes doivent se situer au-delà de la période de franchise appliquée pour la détermination des droits des salariés.

6.1.7. En tout état de cause, le total des sommes nettes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie et du régime complémentaire de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu ne peut, en aucun cas, excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée en application du 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Par dérogation, si l'arrêt intervient pendant une période de suspension de contrat de travail indemnisée, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités nettes d'un montant supérieur à celui du revenu de remplacement net qu'il aurait perçu au titre de la même période.

6.2. Invalidité permanente

Le salarié ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après.

Toutefois, dans le cas où, dans le régime obligatoire d'assurance maladie, l'âge limite de versement d'une pension d'invalidité serait modifié, les signataires du présent accord devront se réunir, dans le délai de 1 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de cette modification, pour étudier une adaptation de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1. Le salarié en état d'incapacité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au titre de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de base ayant donné lieu à cotisation à raison de : 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2. Lorsque le salarié est en état d'invalidité totale et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie une rente supérieure à 50 % de la rémunération prise en compte par le régime obligatoire d'assurance maladie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente de base calculée à raison de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, annuelle totale ayant donné lieu à cotisation sous déduction de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie.

6.2.3. Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale réduite de 25 %.

6.2.4. Lorsque le salarié est en état d'invalidité partielle et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mais inférieure à 50 % de la rémunération prise en considération par le régime obligatoire d'assurance maladie, une rente annuelle est calculée comme dans le cas d'invalidité totale et le résultat ainsi obtenu est réduit dans le rapport existant entre le taux de la rente servie par le régime obligatoire d'assurance maladie et le taux limite de 50 %. Lorsque ce résultat est supérieur au montant de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie, le régime de prévoyance verse au salarié la différence.

6.2.5. En tout état de cause, le total des sommes nettes versées à l'assuré en invalidité ou incapacité permanente, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Lorsque l'assuré cumule une rente d'invalidité et un revenu d'activité, la limitation prévue au paragraphe ci-dessus s'applique. Toutefois, les augmentations de salaire éventuellement accordées dans le cadre de l'emploi occupé ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime.

6.3. Revalorisation

Les prestations servies sont revalorisées au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation fixé chaque année sur décision du comité paritaire de gestion. L'indice de revalorisation est le même pour les cadres et les non-cadres. Il est indiqué chaque année dans le rapport global sur les comptes. La première revalorisation intervient au plus tôt 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'intéressé dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

ART. 7

7.1. Bénéficiaires à titre obligatoire au titre de la même cotisation de l'assuré

Le régime garantit de façon obligatoire :
– le salarié défini à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord ;
– le conjoint ou concubin du salarié ou la personne liée par un Pacs au salarié dès lors qu'il ou elle est ayant droit au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie ou dans le cas contraire qu'il ou elle est en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement (hors minima sociaux) par la fourniture du dernier avis d'imposition commune ;
– les enfants du salarié, à sa charge au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que les enfants de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de 20 ans, régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants. Dans ce cas, les remboursements sont effectués sous déduction des prestations perçues de leur mutuelle d'étudiants ;
– les enfants à la charge du conjoint ou du concubin du salarié ou personne liée par un Pacs au salarié, au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie, dans le cas où ce conjoint ou concubin ou personne liée par un Pacs ne bénéficie pas pour eux d'un régime de prévoyance. S'il bénéficie d'un tel régime, la garantie n'intervient qu'après intervention de ce régime et pour un complément éventuel ;
– les enfants du salarié, de son conjoint ou concubin ou personne liée par un Pacs au salarié, inscrits sous leur propre numéro de sécurité sociale, sous contrat d'apprentissage, de qualification, d'orientation (y compris local) ou d'emploi-solidarité, s'ils ne bénéficient pas d'un régime complémentaire par ailleurs, s'ils ont moins de 27 ans ;
– les bénéficiaires de l'article 115 du code des pensions ;
– le conjoint ou concubin ou personne liée par un Pacs qui était à la charge du salarié, au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie, qui, du fait de la liquidation de ses droits à la retraite, n'est plus couvert un régime obligatoire d'assurance maladie au titre d'ayant droit du salarié.

7.2. Adhérents à titre facultatif

Peuvent également adhérer à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, dans les conditions fixées par le contrat d'assurance, certaines personnes ci-après définies en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.
– les conjoints dits non à charge c'est-à-dire couverts en qualité d'assuré social à titre personnel et non d'ayants droit du salarié, par un régime obligatoire d'assurance maladie offrant des prestations en nature ;
– les salariés ayant leur contrat de travail suspendu, notamment dans le cadre de congé parental total, de congé sans solde, de congé sabbatique, et de congé individuel de formation ;
– les stagiaires (sous convention de stage) dès lors qu'ils bénéficient d'un régime obligatoire d'assurance maladie leur offrant des prestations en nature ;
– les enfants du salarié, de son conjoint, ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), dès lors qu'ils viennent de finir leurs études et qu'ils justifient d'être inscrits comme demandeurs d'emploi, même non indemnisés. Cette adhésion doit intervenir dans les 6 mois qui suivent le terme de leurs études. Cette adhésion est limitée à 24 mois même non consécutifs ;
– les enfants de l'enfant couvert par le régime au titre d'ayants droit d'un salarié.

7.3. Montant des prestations

A compter du 1er janvier 2020, le montant des remboursements est fixé comme suit :

Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :
– sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (BR) ;
– sur la base du ticket modérateur (TM) ;
– sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;
– ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévue par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale (option pratique tarifaire maîtrisée – OPTAM – ou option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique – OPTAM CO).

En tout état de cause, le présent régime se conforme aux dispositions relatives aux contrats dits " responsables " telles que définies aux articles L. 871-1 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale et leurs textes d'application. Dans ce cadre, il est susceptible d'évoluer en cas de modification des textes susvisés.

Les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes appartenant au Dispositif dit " 100 % santé ".

Le dispositif dit " 100 % santé " correspond à l'ensemble des actes faisant l'objet d'une prise en charge intégrale par le régime obligatoire et le régime complémentaire santé, sous réserve du respect par les professionnels de santé des prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) tels que définis par arrêté ; le but étant de rendre ces équipements accessibles sans reste à charge.

Les actes appartenant au dispositif dit " Hors 100 % santé " font l'objet d'un éventuel reste à charge après intervention du régime obligatoire et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dispositifs dits à " tarif maîtrisé ", (comportant des honoraires limites de facturation en matière de garantie dentaire) ou à " tarif libre " (en matière de garanties optique, dentaire et aides auditives).

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent " y compris les prestations versées par le régime obligatoire ", c'est à dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO) de sécurité sociale dont dépend l'assuré qu'il s'agisse de

remboursements effectués au titre de l'assurance maladie, la maternité ou du régime accidents du travail/ maladies professionnelles. Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation " par an et par bénéficiaire " sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0014.pdf

ART. 8

8.1. Cotisations relatives aux obligations minimales conventionnelles – RPC

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :
– en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
– et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites " Cadres " et " Non-cadres " telles que définis par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord.

8.1.1. Cotisations RPC cadres

Les cotisations mensuelles relatives aux obligations minimales conventionnelles s'élèvent toutes contributions sociales ou fiscales et taxes, financement du haut degré élevé de solidarité inclus pour les cadres à :

Cadres Régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations minimales conventionnelles	1,25 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 42,76 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 % pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

La répartition entre l'employeur et le salarié s'effectue comme suit :
– 1,50 % de la tranche « TA » est entièrement pris en charge par l'employeur avec une prise en charge affectée en priorité sur le risque décès-incapacité-invalidité, conformément aux dispositions de l'article 1er de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
– les cotisations additionnelles au titre du régime professionnel conventionnel sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Il en résulte la répartition suivante compte tenu des taux de cotisations appliqués pour chaque risque.

Salarié cadre relevant du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. Cas général. Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,525 %	0,275 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €
Total	TA	1,775 %	0,275 %	2,050 %
	TB	1,025 %	1,025 %	2,050 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €

Salarié cadre relevant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. Cas général. Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,405 %	0,155 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €
Total	TA	1,655 %	0,155 %	1,810 %
	TB	0,905 %	0,905 %	1,810 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €

8.1.2. Cotisations RPC non cadres

Les cotisations mensuelles relatives aux obligations minimales conventionnelles s'élèvent toutes contributions sociales ou fiscales et taxes, financement du haut degré élevé de solidarité inclus pour les non cadres à :

Non-cadres régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations minimales conventionnelles	1,55 % des tranches « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 42,76 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 % pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

Les cotisations sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Salarié non cadre relevant du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. Cas général. Non cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €
Total	TA	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	TB	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €

Salarié non cadre relevant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. Cas général. Non-cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €
Total	TA	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	TB	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €

8.2. Cotisations relatives aux adhérents à titre facultatif

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 7.2 de la présente annexe) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :
– par adulte facultatif (hors stagiaire) : 2,00 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– par adhérent facultatif stagiaire : 1,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– par enfant : 1,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 % pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue.
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

ART.

ART. 9

9.1. Objet

Les entreprises adhérentes au régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, peuvent faire bénéficier leurs salariés à titre obligatoire moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire, du régime supplémentaire optionnel (RSO) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Le régime supplémentaire optionnel assure des prestations supplémentaires, au choix des entreprises, au titre du risque décès (RSO décès) et/ou au titre du risque maladie-chirurgie-maternité (RSO maladie-chirurgie-maternité).

9.2. Bénéficiaires

Lorsque l'entreprise est affiliée au régime supplémentaire optionnel, tous les salariés " cadres ", tels que définis à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord et/ ou, selon le choix de l'entreprise, tous les salariés " non-cadres " tels que définis à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord, bénéficient à titre obligatoire de ce régime.

Au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les bénéficiaires à titre obligatoire (salariés et ayants droit affiliés) sont ceux définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes définis à l'article 7.2 peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime supplémentaire optionnel maladie-chirurgie-maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.

ART. 10

L'assiette des garanties supplémentaires de l'assurance décès est l'assiette des garanties du régime professionnel conventionnel (RPC) définie à l'article 1er de la présente annexe.

ART. 11

L'assiette des cotisations au régime supplémentaire optionnel est l'assiette des cotisations au régime professionnel conventionnel définie à l'article 2 de la présente annexe.

ART. 12

Le régime supplémentaire optionnel s'applique selon des modalités et définitions identiques à celles prévues aux articles 4.1 et 4.2 de la présente annexe, le salarié étant obligatoirement couvert selon la même option.

Le régime supplémentaire optionnel verse, en supplément du capital ou du capital et de la rente prévus par le régime professionnel conventionnel, les majorations suivantes exprimées en pourcentage du salaire de base :

a) Option 1 : capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire annuel de base défini à l'article 1er de la présente annexe, est déterminé comme suit :
Les pourcentages exprimés ci-après comprennent les montants versés par le régime professionnel conventionnel (RPC).

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	**décès par accident (*)**
Célibataires, veufs, divorcés sans personne à charge	300	450
Mariés sans personne à charge	400	600
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés ayant une personne à charge	485	727,50
Majoration par personne supplémentaire à charge	85	127,50
(*) En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident.		

b) Option 2 : capital décès et rente éducation

Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage du salaire annuel de base défini à l'article 1er de la présente annexe sont déterminés comme suit :
Les pourcentages exprimés ci-après comprennent les montants versés dans le cadre du régime professionnel conventionnel (RPC).

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	**décès par accident (*)**
Capital décès : Quelle que soit la situation de famille	300	450
Rente éducation : Chaque enfant à charge tel que défini à l'article 4.2 perçoit une rente dont le montant est indiqué ci-après		
– jusqu'au dix-huitième anniversaire	16	16
– du dix-huitième au vingt-septième anniversaire	20	20
(*) En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de 6 mois suivant l'accident.		

Cette rente éducation supplémentaire est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

ART. 13

À compter du 1er janvier 2020, le montant des remboursements est fixé comme suit :

Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :
– sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (BR) ;
– sur la base du ticket modérateur (TM) ;
– sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;
– ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévue par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale (option pratique tarifaire maîtrisée OPTAM ou option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique – OPTAM.CO -).

En tout état de cause, le présent régime se conforme aux dispositions relatives aux contrats dits " responsables '' telles que définies aux articles L. 871-1 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Dans ce cadre, il est susceptible d'évoluer en cas de modification de textes susvisés. Les remboursements indiqués ci-après peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes appartenant au dispositif dit " 100 % santé ''.

Le dispositif dit " 100 % santé '' correspond à l'ensemble des actes faisant l'objet d'une prise en charge intégrale par le régime obligatoire et le régime complémentaire santé, sous réserve du respect par les professionnels de santé des prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) tels que définis par arrêté ; le but étant de rendre ces équipements accessibles sans reste à charge.

Les actes appartenant au dispositif dit '' Hors 100 % santé '' font l'objet d'un éventuel reste à charge après intervention du régime obligatoire et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dispositifs dits à "tarif maîtrisé'', (comportant des honoraires limites de facturation en matière de garantie dentaire) ou à " tarif libre '' (en matière de garanties optique, dentaire et aides auditives).

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent '' y compris les prestations versées par le régime obligatoire et celles versées au titre du RPC '', c'est à dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO) de sécurité sociale dont dépend l'assuré qu'il s'agisse de remboursements effectués au titre de l'assurance maladie, la maternité ou du régime accidents du travail / maladies professionnelles.

Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Les prestations définies ci-dessous ''RSO'' comprennent celles du régime "RPC''.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge. Les garanties exprimées avec une limitation ''par an et par bénéficiaire'' sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0014.pdf

ART. 14

14.1. Cotisations relatives au RSO

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :
– en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
– et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites " Cadres " et " Non-cadres " telles que définis par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord.

14.1.1. Cotisations RSO cadres

Les cotisations mensuelles du RSO s'élèvent pour les cadres à :

Régime général sécurité sociale Cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 5,99 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

La répartition entre l'employeur et le salarié s'effectue à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

14.1.2. Cotisations RSO non-cadres

Les cotisations mensuelles du RSO s'élèvent pour les non cadres à :

Régime général sécurité sociale Non-cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 5,99 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

Les cotisations sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

14.2. Cotisations RSO relatives aux adhérents à titre facultatif

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 7.2 de la présente annexe) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :
– par adulte facultatif (hors stagiaire) : 0,60 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– par adhérent facultatif stagiaire : 0,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– par enfant : 0,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

ART.

Actions de haut degré de solidarité

ART. 1er

Le présent accord instaure un régime conventionnel de prévoyance et de santé comportant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprend à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Ces actions de haut degré de solidarité sont définies conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale par les partenaires sociaux de la branche réunis en comité paritaire de gestion.

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent allouer au financement d'actions de haut degré de solidarité, 2 % des cotisations des régimes prévoyance et santé couvrant les garanties prévues à l'annexe I partie 1 du présent accord.

ART. 2

Pour les entreprises adhérentes à l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, un fonds sur le haut degré de solidarité est institué dans le cadre du régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Ce fonds géré par l'organisme recommandé est dédié aux salariés ou anciens salariés des entreprises adhérentes au présent régime de prévoyance par l'intermédiaire de l'organisme assureur recommandé.

Ce fonds est alimenté chaque année d'un montant égal à 2 % des cotisations afférentes au régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité). Ce montant est prélevé directement sur les cotisations payées par les entreprises adhérentes.

Ce fonds est destiné à financer les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité décidées par le comité paritaire de gestion dans la limite des ressources du fonds et en fonction des orientations qu'il aura déterminées conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'attribution et règles de fonctionnement du fonds seront déterminées conformément à la réglementation en vigueur par le comité paritaire de gestion.

ART. 3

Pour les entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, un budget de 2 % des cotisations des régimes prévoyance et santé couvrant les garanties prévues à l'annexe I partie 1 du présent accord doit être alloué au financement d'actions similaires à celles définies par les partenaires sociaux de la branche. Un bilan des actions mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultat prévoyance et santé.

ART.

Garanties et cotisations des retraités, anciens salariés et ayants droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

ART. 1er

Ce régime est géré par une convention spécifique avec l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.
Peuvent continuer à bénéficier des garanties maladie-chirurgie-maternité du RPC ou du RPC/RSO (selon le régime auquel leur ancien employeur est adhérent), s'ils en bénéficiaient avant le terme de leur contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation visée à l'article 2 ci-après, les anciens salariés et ayants droit de salariés décédés des entreprises adhérentes aux régimes précités et désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :
– les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ;
– les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Par dérogation, bénéficient gratuitement pendant 1 an des garanties maladie-chirurgie-maternité du RPC ou du RPC/RSO les ayants droit de l'assuré décédé définis comme suit : le conjoint ou concubin ou personne liée par un PACS dès lors qu'il ou elle est ayant droit au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie ou dans le cas contraire qu'il ou elle est en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement (hors minima sociaux) par la fourniture du dernier avis d'imposition commune et les enfants à charge au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que les enfants de moins de 27 ans poursuivant leurs études et régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants.

La garantie prend effet au lendemain de la demande.

Les bénéficiaires sont ceux définis à l'article 7.1 de l'annexe I et les remboursements sont ceux définis à l'article 7.3 et 13 de l'annexe I du présent accord.

Afin de limiter les cotisations appelées auprès des anciens salariés (art. 2 ci-après) et de respecter les dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses décrets d'application, les cotisations nécessaires pour équilibrer le régime des anciens salariés peuvent être partiellement appelées, la différence étant prélevée sur la réserve de couverture des anciens salariés prévue dans les comptes de résultat visés à l'article 6 des dispositions générales.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

ART. 2

Le montant de la cotisation mensuelle pour le régime conventionnel professionnel (RPC) et pour le régime supplémentaire optionnel (RSO), est fixé comme suit pour 2017 :

(En euros.)

Catégorie	RPC	RSO
Ancien salarié retraité	67,00	17,00
Conjoint de l'ancien salarié retraité	67,00	17,00
Ancien salarié non retraité	67,00	17,00
Conjoint de l'ancien salarié non retraité	67,00	17,00
Enfant	30,00	8,50

Les cotisations sont revalorisées annuellement au 1er janvier sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO.

Ces cotisations au titre du RPC sont appelées à hauteur de 70 % pour les adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité paritaire de gestion par avenant au présent accord. Cet avenant devra tenir compte des aspects techniques et des dispositions légales en vigueur.

ART. 2

Le montant de la cotisation mensuelle pour le régime conventionnel professionnel (RPC) et pour le régime supplémentaire optionnel (RSO), est fixé comme suit pour 2026 :

Catégorie	Cotisation mensuelle en euros							
	RPC (**)				RSO			
	1re année (*)	2e année (*)	3e année (*)	4e année et + (*)	1re année (*)	2e année (*)	3e année (*)	4e année et + (*)
Ancien salarié retraité	72,32	80,77	86,79	95,84	7,23	9,05	10,84	22,30
Conjoint de l'ancien salarié retraité	72,32	80,77	86,79	95,84	7,23	9,05	10,84	22,30
Ancien salarié non retraité	72,32	80,77	86,79	95,84	7,23	9,05	10,84	22,30
Conjoint de l'ancien salarié non retraité	72,32	80,77	86,79	95,84	7,23	9,05	10,84	22,30
Enfant	36,15	36,15	36,15	36,15	10,25	10,25	10,25	10,25
(*) La cotisation ne dépend pas de l'âge mais dépend de l'ancienneté de l'adhésion au régime des anciens salariés (ancienneté calculée par rapport à la date d'effet de l'adhésion). (**) Le montant de la cotisation à payer par l'ancien salarié et son conjoint peut être réduit du montant de l'abondement éventuel financé par le fonds sur le haut degré de solidarité mentionné à l'annexe II.								

Les cotisations sont revalorisées annuellement au 1er janvier sur la base de l'évolution du point de retraite Agirc-Arrco.

Ces cotisations au titre du RPC sont appelées à hauteur de 70 % pour les adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité paritaire de gestion par avenant au présent accord. Cet avenant devra tenir compte des aspects techniques et des dispositions légales en vigueur.

ART. 3

Le présent régime fait l'objet d'un compte de résultat spécifique établi tous les ans pour l'ensemble des adhérents couverts par cette annexe, selon les modalités prévues aux contrats établis avec l'organisme assureur recommandé.

ART.

Règlement intérieur du comité paritaire de gestion du régime de prévoyance

ART. 1er

Le présent règlement intérieur fixe la composition, les règles de fonctionnement et les missions du comité paritaire de gestion institué par l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale du 1er juin 1989 , et par l'article 3 du présent accord.

ART. 2

Le comité paritaire de gestion comprend :
– un collège des salariés composé de trois membres pour chacune des confédérations reconnues représentatives au niveau national, signataires de la convention collective nationale du 1er juin 1989 ou y ayant adhéré par la suite en totalité et sans réserve ;
– un collège des employeurs composé de membres désignés par les organisations professionnelles représentatives et signataires de la convention collective, avec un nombre de représentants égal au nombre total de représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les représentants de l'organisme assureur recommandé assistent aux réunions du comité paritaire de gestion en qualité de techniciens et lui apportent toutes les informations relatives aux ordres du jour, ainsi que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

ART. 3

Tout membre du comité qui ne peut assister à une séance est représenté de plein droit, et sans que soit exigé un pouvoir à cet effet, par un membre du comité appartenant à la même confédération ou, en l'absence de confédération, au même syndicat que lui.

ART. 4

4.1. Composition du bureau

Lors de la première réunion de chaque exercice, le comité paritaire de gestion élit parmi ses membres un bureau comprenant :
– un président ;
– un vice-président ;
– un secrétaire ;
– un secrétaire adjoint.

Le président doit appartenir alternativement au collège des salariés et au collège des employeurs, sauf désistement exprès du collège auquel devrait revenir la présidence. Le vice-président doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés et au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs. Le secrétaire doit appartenir au même collège que le président. Le secrétaire adjoint doit appartenir au même collège que le vice-président. Dans le cas où un membre du bureau cesserait ses fonctions de membre du bureau pour quelque cause que ce soit, il sera procédé à une élection en vue de son remplacement par un membre appartenant au même collège ; le mandat du remplaçant expirera à la fin de l'exercice en cours.

4.2. Élection du bureau

Le président et le vice-président sont élus à l'unanimité des deux collèges, la position de chaque collège étant au préalable déterminée au moyen d'un vote exprimé comme il est dit à l'article 6.5 ci-dessous. Si l'unanimité ne se réalise pas au cours du premier tour de scrutin, il est organisé autant de tours qu'il est nécessaire. Le collège auquel appartient le président, votant séparément, comme il est dit à l'article 6.5 ci-dessous, élit le secrétaire. L'autre collège votant séparément, comme il est dit à l'article 6.5 ci-dessous, élit le secrétaire adjoint.

4.3. Fonction du bureau

Le bureau a pour fonction de préparer le travail du comité paritaire de gestion, sur demande de celui-ci, ou d'assumer certaines démarches en son nom et de suivre la bonne exécution de ses décisions. À moins d'une délégation de pouvoir expresse du comité, limitée à certains sujets particuliers, le bureau n'a de pouvoir de décision que pour statuer sur des cas sociaux urgents.

4.4. Fonctionnement du bureau

En cas d'urgence, le bureau peut se réunir à l'initiative de son président ou du vice-président en cas d'empêchement du président. Une convocation écrite mentionnant l'ordre du jour devra être adressée aux membres du bureau 3 jours au moins avant la date de la réunion.

Tout membre qui ne peut assister à une séance du bureau a la possibilité de s'y faire représenter par l'autre membre du bureau du même collège.

Le bureau prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés.

Au cas où cette majorité n'est pas acquise, le président doit porter l'objet du désaccord à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité paritaire de gestion.

ART. 5

Le comité paritaire de gestion se réunit selon le calendrier établi à la dernière réunion d'un exercice pour l'exercice suivant. En dehors des dates ainsi fixées, le comité se réunit, éventuellement, si cela est nécessaire, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Le secrétaire est chargé d'établir un procès-verbal de chaque réunion que le président doit faire approuver à la réunion suivante à l'unanimité des membres présents et représentés tant à la réunion dont les travaux sont relatés qu'à la réunion où le procès-verbal est soumis à approbation.

Dans le cas où il est empêché d'assumer ses fonctions, le président doit avertir au préalable le vice-président, afin qu'il puisse assurer son remplacement. Dans le cas où le président et le vice-président sont empêchés, il appartient au comité paritaire de gestion de désigner parmi les membres présents un président de séance dans les formes prévues à l'article 6.5 ci-dessous.

Dans le cas où la présidence est assurée par le vice-président ou par un autre membre du comité, le secrétariat revient au même collège.

ART. 6

6.1. Le comité paritaire de gestion a pour mission générale le contrôle de l'application des règles de principe fixées par l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, des règles de fonctionnement du présent accord et, s'il y a lieu, des textes légaux et réglementaires relatifs aux régimes de protection sociale.

Lors de chaque réunion du comité, les représentants des organismes gestionnaires rendent compte de manière complète et détaillée, et suivant un cahier des charges fixant la nature et le calendrier des informations à fournir, de la situation du régime et de son évolution, de façon à permettre au comité paritaire de gestion de donner toutes directives quant à l'application du contrat.

Le comité paritaire de gestion établit avec les organismes gestionnaires le cahier des charges visé à l'alinéa ci-dessus.

Chaque année, au mois de mai, les représentants de l'organisme assureur recommandé soumettent à l'approbation du comité paritaire de gestion les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre de l'année précédente, et lui fournissent toutes les explications et documents nécessaires à une bonne compréhension de ces comptes. Le comité paritaire de gestion doit être en mesure d'approuver les comptes dudit exercice au plus tard le 30 juin afin que les représentants de l'organisme assureur établissent les documents d'information prévus à l'article 6 du présent accord qu'ils adresseront à toutes les entreprises adhérentes avant le 31 août. Après approbation des comptes, le comité procède à l'affectation des éventuels excédents de l'exercice considéré, après constitution des réserves légales et des réserves prévues au présent accord.

6.2. L'adhésion des entreprises au RPC auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord devra être entérinée par le comité paritaire de gestion, qui, pour prendre sa décision, pourra demander tous types de renseignements, relatifs aux entreprises concernées, qu'il jugera nécessaires pour notamment vérifier que l'entreprise appartient au champ d'application du présent accord.

Le rejet de la demande d'adhésion d'une entreprise par le comité paritaire de gestion est lié au fait que l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accord ou n'en respecte pas les dispositions et exigences.

Le comité paritaire de gestion pourra définir des conditions d'affiliation spécifiques pour les entreprises dont l'entrée dans le régime est subordonnée à la reprise d'engagements antérieurs.

6.3. Le comité paritaire de gestion procède aux études demandées par les partenaires sociaux en vue de la négociation de tous contrats d'assurance nécessaires pour la réalisation du présent accord. Il procède également aux études en vue de la négociation par les partenaires sociaux des modifications à apporter aux contrats existants en tenant compte, notamment, de l'évolution des tarifs médicaux en France et des remboursements de la sécurité sociale ainsi que des résultats des contrats. Tous les 5 ans, à la demande des partenaires sociaux, il procède à un appel d'offres, conformément à l'article 2.1 du présent accord.

6.4. Le comité paritaire de gestion assure la gestion du fonds du haut degré de solidarité du régime dans les conditions prévues à l'annexe II du présent accord.

6.5. Les décisions du comité paritaire de gestion, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-dessous.

Les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées (compte non tenu des abstentions). Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

En cas de partage des voix entre les deux collèges, les règles précédemment applicables seront maintenues.

ART. 7

Le comité paritaire de gestion fait élection de domicile à l'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex.

Toutefois, la modification de cette domiciliation peut intervenir sur décision du comité paritaire de gestion.

SECTION 21

Avenant : Adhésion par lettre du 15 février 2017 de pharmacie LABM FO à l'avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 15 février 2017.
Pharmacie LABM FO
7, passage Tenaille
75014 Paris
Mesdames, Messieurs,
Par la présente et conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que la fédération FO des métiers de la pharmacie, LABM, cuirs et habillement adhère à l'avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989.
Cette d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires de l'avenant précité ainsi qu'à la direction générale du travail.
Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

SECTION 22

Avenant : Adhésion par lettre du 3 avril 2017 de Pharmacie LABM FO à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 3 avril 2017.
Fédération FO des métiers de la pharmacie
LABM, cuirs et habillement
7, passage Tenaille
75014 Paris
Mesdames, Messieurs,
Par la présente et conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que la fédération FO des métiers de la pharmacie, LBM, cuirs et habillement adhère à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance signé dans la branche de la « fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » du 1er juin 1989.
Cette d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires de l'avenant précité ainsi qu'à la direction générale du travail.
Nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

PJ : accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

SECTION 23

Avenant : Accord du 11 mai 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Au niveau national et régional

Dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014, une réorganisation des instances a été opérée afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle au niveau national et régional. Cette réforme vise à mieux coordonner les multiples acteurs impliqués dans ces politiques, en dépassant les clivages liés au statut professionnel (salarié ou demandeur d'emploi) ; assurer un meilleur suivi et une évaluation des différents dispositifs déployés.

1.1.1. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)

Le CNEFOP a pour mission d'organiser, au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination et l'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie. Il est également consulté sur les différents projets légaux, réglementaires ou conventionnels relevant de son champ. Le conseil est également chargé d'élaborer un rapport annuel, sur l'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles ; sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ; sur les politiques et la gestion des OPCA et des OCTA ; sur les démarches qualités entreprises dans le champ de la formation professionnelle.

Une déclinaison régionale, au travers des CREFOP, a été mise en place dans un champ d'action identique à l'instance nationale.

1.1.2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF)

Comme le CNEFOP, le COPANEF traite de manière conjointe les questions de la formation professionnelle et de l'emploi. C'est une instance consultative et décisionnaire sur la définition des orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'élaboration des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) au niveau national et interprofessionnel.

Au même titre que le CNEFOP, une déclinaison régionale (réseau COPAREF) a été établie pour agir dans le même champ d'action qu'au niveau national.

1.2. Au sein de la branche professionnelle

1.2.1. Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter et à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions, de façon à en éviter les conséquences préjudiciables, et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés. Pour cela, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux et études menés par l'observatoire de la branche et les politiques définies par la CPNEIS notamment en matière de formation professionnelle.

1.2.2. Commission paritaire nationale des entreprises des industries de santé (CPNEIS)

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la CPNEIS dans la conduite d'une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi au sein des industries de santé et de la branche professionnelle, en particulier. La CPNEIS est tenue d'apporter des réponses et des moyens à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences.

Dans le cadre de ses attributions, définies dans l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEIS s'attache à mener une politique de formation qui améliore la lisibilité et l'efficacité pour favoriser l'accès à la formation professionnelle.

1.2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles, créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012, a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire vise à acquérir et à développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications au sein de la branche. Il veille et étudie l'évolution des activités de la branche et des emplois qui y sont attachés afin d'anticiper leurs transformations grâce à une politique de formation professionnelle adaptée.

Afin de faire bénéficier d'une connaissance et d'une analyse partagée, il s'attache à développer des ressources destinées et mises à disposition de tous les acteurs définis dans ce présent article.

La cartographie des métiers représente pour les entreprises de la branche une première étape de travail pour construire par exemple des passerelles métiers.

1.2.4. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA de la branche participe, au travers de ses missions définies dans l'accord collectif de branche du 2 avril 2015, à l'accompagnement des entreprises de la branche dans le cadre ou dans la mise en place de leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il contribue ainsi à mettre en place la formation professionnelle au service de la GPEC en facilitant la mise en œuvre des leviers (modes d'accès, dispositifs et moyens) inhérents à la formation professionnelle.

D'autre part, les entreprises de la branche peuvent bénéficier des services (sélection DEFI formations, diagnostic et accompagnement RH) et des ressources de l'OPCA de branche pour initier, développer ou optimiser leur gestion des ressources humaines.

En outre, les salariés de la branche peuvent retrouver toutes les informations utiles pour se former et s'orienter au travers de la formation professionnelle sur le site internet de l'OPCA de branche : www.opcadefi.fr.

1.3. Au sein de l'entreprise

La démarche GPEC associe tous les niveaux d'acteurs au sein de l'entreprise avec des rôles bien spécifiques pour chacun d'entre eux.

Cette association d'acteurs et de relais en interne est une des clés de la réussite d'une démarche GPEC.

Les acteurs internes identifiés sont :
- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel, membres du CE ou, à défaut, DP ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- les salariés ayant des fonctions d'encadrement ;
- tous les salariés.

ART. 2

Au travers des enjeux et missions développés à l'article 1.2.3, l'observatoire est amené à éclairer les politiques d'emploi et de la négociation au sein de la branche, initier le développement d'une connaissance partagée des acteurs de la branche, conseiller et accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans ses industries.

Les ressources, qui découlent des travaux et études menés par l'observatoire, sont mises à disposition via le site internet : www.observatoire-fc2pv.fr.

2.1. Cartographie des métiers et les brochures passerelles métiers

Ces ressources ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble et intégrale des métiers représentés dans la branche professionnelle, de démontrer la diversité et les caractéristiques de ces derniers. Elles aident à disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et identifier les compétences exigées pour leurs exercices.

Les dispositifs ont pour vocation de s'inscrire comme des ressources de référence dans le cadre de la démarche d'optimisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de sécurisation des parcours professionnels, d'accompagnement et d'aide à la décision dans le cadre du recrutement, de la formation professionnelle et de la mobilité professionnelle des salariés. La cartographie des métiers est visible via le lien : opmq.profiler-rh.com.

2.2. Certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches (CQPI)

Depuis décembre 2012, la branche professionnelle développe et propose auprès des acteurs de la branche les certificats de qualification professionnelle. Elle considère ce dispositif comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

À travers une politique d'abondement ciblée sur ce dispositif, elle a désigné, dans l'accord collectif du 2 avril 2015, comme prioritaire les actions de formation amenant à l'obtention des CQP et des CQP interbranches (CQPI).

2.3. Cartographie de l'offre de formation

Dans la continuité de la mise en œuvre de la cartographie des métiers, la branche professionnelle, à travers l'observatoire, souhaite développer la connaissance des acteurs sur l'offre de formation existante et l'accessibilité aux métiers de la branche professionnelle.

Pour cela, elle met, dès à présent, à disposition des acteurs de la branche, un site intitulé l'« Institut des métiers et des formations des industries de santé (IMFIS) » qui est destiné, à apporter une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation initiale et continue pour l'ensemble de la filière et, à accompagner les acteurs autour de la formation professionnalisante et diplômante.

Au-delà de l'aspect professionnalisant et diplômant de la cartographie IMFIS, les parties prenantes de l'observatoire mesurent l'intérêt de disposer d'une lisibilité sur les formations professionnelles certifiantes et qualifiantes correspondantes aux besoins spécifiques des métiers de la branche.

2.4. Études de l'observatoire

L'observatoire programme et mène des études qui ont pour objectif de veiller à l'évolution des métiers, des effectifs, des carrières et des compétences.

Les parties signataires soulignent l'importance de développer des études quantitatives et qualitatives pour apporter une connaissance partagée auprès de ses acteurs et identifier les évolutions à venir sur les métiers et qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les études ainsi réalisées faciliteront le développement de l'information et l'accompagnement des acteurs de la branche professionnelle dans le cadre de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (analyse des métiers, évolutions possibles, passerelles emploi ...).

À l'appui de ce contexte, les parties signataires, en lien avec l'observatoire de la branche, soulèvent l'opportunité de mettre en œuvre un tableau de bord social présentant les données sociales inhérentes à la branche professionnelle.

ART. 3

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la démarche GPEC vise à définir un diagnostic des effectifs, des emplois et des compétences afin de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement. Ceci, dans le but, d'anticiper, d'adapter, d'organiser et de sécuriser l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises de la branche évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés.

3.1. Diagnostic

La phase de diagnostic complète des métiers et des compétences détenus par les salariés, doit permettre de faire un état des lieux des emplois et des effectifs en s'appuyant sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

La définition du cadre de négociation amène aux partenaires sociaux à définir les impacts à venir sur les emplois, les effectifs et les compétences.

3.1.1. Diagnostic et conseil en ressources humaines dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les parties signataires conscientes de la difficulté, pour les entreprises de moins de 300 salariés, à initier ou développer une véritable démarche GPEC incitent ces dernières à s'orienter vers l'offre de service de l'OPCA de branche.

Cette orientation, avec l'appui des dispositifs mis en place par la branche professionnelle, laissera l'opportunité pour les entreprises de s'appuyer sur les services proposés par l'OPCA de branche qui portent notamment sur :
– le financement d'un diagnostic et accompagnement ressources humaines réalisé par des cabinets référencés ;
– l'information, la sensibilisation et l'accompagnement dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

Les entreprises appartenant à la catégorie TPE-PME ont la possibilité de s'appuyer sur la prestation « conseil en ressources humaines » proposée par les DIRECCTE. Les prestations sont réalisées par un prestataire et cofinancées par l'État.

3.1.2. Information-consultation annuelle obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et ses conséquences

L'information-consultation annuelle sur les orientations stratégiques est consacrée aux orientations stratégiques, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité d'entreprise sera également consulté chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Cette consultation doit aussi prévoir les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent être établies en cohérence avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise prévues par un éventuel accord relatif à la GPEC et avec l'accord ou le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la base de données économiques et sociales constitue un support essentiel de la préparation à la consultation et du dialogue.

3.1.3. Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur engage une négociation *tous les 3 ans* (1), notamment sur la base de l'information-consultation définie à l'article 3.1.1, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :
– la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
– les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, organisées dans le cadre d'un accord de mobilité ;
– les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation (les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation) ;
– les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
– les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
– le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

3.2. Mesures d'accompagnement à la démarche GPEC

À l'issue du diagnostic, il est important de définir les mesures à mettre en œuvre pour accompagner la démarche GPEC et les modalités de suivi de la démarche.

3.2.1. Entretien professionnel

Suite à la loi du 5 mars 2014 et comme défini dans l'accord collectif du 2 avril 2015, le salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ce temps d'échange est destiné à développer les projets professionnels et les besoins des deux parties que sont l'employeur et le salarié. Entre ces 2 années, le salarié a, toutefois, la possibilité de solliciter un entretien avec les ressources humaines, les personnes ayant des fonctions d'encadrement ou toutes autres personnes que le salarié jugera légitime à sa sollicitation.

À cet effet, l'observatoire des métiers de la branche et l'OPCA de branche mettent à disposition des trames d'entretien professionnel destinées à préparer et conduire l'entretien professionnel. L'OPCA de branche propose en complément des trames existantes, en partenariat avec la branche professionnelle, une formation labellisée destinée à connaître le cadre réglementaire et les enjeux du dispositif. Dans ce cadre, les entreprises doivent informer tous les salariés, et former si besoin, les personnes dédiées à la conduite de l'entretien.

Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif à 6 ans qui a été introduit par cette même loi, les parties signataires, au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'engagent à mettre à disposition les supports (guide, grille, trame) pouvant être utilisés par les entreprises, notamment des PME, sur le déroulement de ce bilan.

3.2.2. Formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément essentiel de la démarche GPEC. Elle se présente comme l'élément qualitatif de la démarche GPEC.

L'accord collectif du 2 avril 2015 a défini le cadre de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie au sein de l'entreprise. Il facilite, pour les acteurs de la branche, la prise de connaissance des accès (plan de formation, CPF, CIF), des dispositifs associés (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, bilan de compétences, VAE ...) et des moyens (financiers notamment) mis en œuvre pour développer la formation professionnelle au sein de la branche.

3.2.3. Mobilité professionnelle

Les partenaires sociaux définissent la mobilité comme faisant partie intégrante de la démarche GPEC, et comme un regroupement des mobilités professionnelles.

La mobilité se présente sous diverses formes, elle peut être collective ou individuelle ; elle participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Elle s'inscrit par ailleurs, depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la GPEC pour les entreprises et groupes d'entreprises qui y sont soumis. Dans les autres entreprises, la négociation sur la mobilité doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

La mobilité professionnelle doit pouvoir s'appuyer et être alimentée avec les domaines de la gestion des ressources humaines tels que le recrutement (processus, intégration), la formation professionnelle (la VAE, le bilan de compétences) et la communication (communication interne, sur les emplois).

Afin d'apporter un support à la mobilité, lors d'une mobilité identifiée, les entreprises doivent formaliser le parcours de mobilité (étape, planning, moyen).

3.2.4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle.

Il a pour but de faciliter l'identification, pour le salarié, de ses aptitudes ou de ses compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :
- par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :
- Pôle emploi ;
- l'APEC, pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les FONGECIF et OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;
- les CAP emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

Il comporte trois niveaux de services :
1. L'accueil individualisé.
2. Le conseil personnalisé.
3. L'accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet.

3.2.5. Passeport orientation, de formation et des compétences

Le passeport orientation-formation est destiné à toute personne, quel que soit son statut, afin de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles ...).

Il a pour objectif de préparer à l'entretien professionnel, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité. Il vise plus globalement à sécuriser les parcours professionnels.

Les parties signataires s'engagent, à travers l'observatoire des métiers de la branche, à proposer un support destiné aux acteurs de la branche.

3.3. Suivi de la démarche GPEC

L'environnement interne et externe en perpétuelle évolution nous donne à s'interroger de manière constante sur la sécurisation des parcours professionnels, et la GPEC en est un outil. Il est donc nécessaire d'apporter une visibilité sur les emplois et les compétences pour construire et préparer l'avenir.

Il est également primordial de définir des indicateurs et/ ou des dispositifs de suivi de la démarche, dans un objectif d'amélioration.

Ce suivi peut prendre appui sur les dispositifs proposés ci-dessous :

Outils	Obligatoire	Facultatif	Objectifs chiffrés à 3 ans	Instances/ outils de suivi
Cartographie des métiers	X		100 % des métiers de la branche professionnelle	Observatoire des métiers
Passerelles métiers – emplois	X		100 % des passerelles identifiées pour chaque métier cartographié	Observatoire des métiers
Cartographie de l'offre de formation		X		
Diagnostic et conseil RH		X		
Base de données sociales et économiques (BDES)	X		100 % des entreprises de + de 50 salariés se dotent d'une BDES	Rapport de branche
Orientations à 3 ans de la formation professionnelle	X		100 % des entreprises de + de 300 salariés	Rapport de branche
Entretien professionnel	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de leur entretien périodique	Observatoire des métiers/ rapport de branche
État des lieux récapitulatif à 6 ans	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de l'état des lieux à 6 ans	Observatoire des métiers/ rapport de branche
Parcours de mobilité individuel		X		
Passeport orientation, formation et compétences		X		

(1) L'article 3.1.3 est étendu à l'exclusion des termes « tous les trois ans » en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 2242-2 tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et à l'article L. 2242-13 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 4

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique de GPEC au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Ceci suppose de participer à une politique volontariste en matière d'insertion durable de jeunes dans l'emploi, de maintien en emploi des seniors, de transmission de compétences dans l'entreprise. Ces dispositions étant en lien avec la politique que poursuit la branche professionnelle dans le cadre du contrat de génération.

Les parties signataires veillent à favoriser le développement de l'alternance et la mixité des métiers au travers de la gestion des carrières. Ils rappellent, dans ce cadre, leur attachement à développer et à renforcer l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises.

4.1. Insertion durable des jeunes

Les parties signataires rappellent qu'en 2011 lors de la réalisation du diagnostic préalable, les jeunes de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche.

Par la conclusion de l'accord relatif au contrat de génération, les parties signataires se donnaient pour objectif d'arriver à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Les parties signataires s'engagent, à l'appui du contrat de génération, à renforcer cette politique pour se fixer, un taux de recrutement en CDI, des jeunes âgés de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés, d'une moyenne annuelle de 2 recrutements minimum sur 10.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les modalités de développement de l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes et, d'autre part, à développer l'alternance et les conditions de recours aux stages.

À cet effet, la branche professionnelle organise des forums dédiés à l'insertion des alternants des industries de santé. L'organisation de ces événements a pour objectif de mettre en relation les entreprises de notre branche, et plus globalement du périmètre des industries de santé, et les alternants formés aux métiers de nos industries. Ces forums constituent une opportunité pour nos entreprises de recruter des profils formés et expérimentés, constituer un vivier de candidats potentiels et de développer son réseau territorial.

Les parties signataires soulignent l'importance, pour la branche professionnelle, de travailler en partenariat avec les missions locales, les Cap emploi, les centres d'information et d'orientation et autres services d'orientation afin d'accompagner et orienter les jeunes sans ou avec peu de qualification.

Elles précisent, dans ce même objectif, l'intérêt pour les entreprises de recourir aux dispositifs existants qui facilitent l'embauche des jeunes et notamment les jeunes sans qualification : le contrat unique d'insertion (CUI), le CIE-starter, l'action de formation préalable au recrutement (l'AFPR), la préparation opérationnelle à l'emploi (la POE).

4.2. Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

De par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires s'étaient engagées à agir sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Ainsi, les parties signataires, à l'appui du contrat de génération, s'engagent à renforcer leurs efforts afin d'arriver à une part des recrutements en CDI et CDD, des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, de 5 % minimum.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, l'objectif est de maintenir, à l'issue d'une durée de 3 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, a minima dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les conditions favorables à :
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle ;
- développement du nombre d'actions de formation à destination des salariés âgés ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

4.3. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et assure la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Afin de développer la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle en entreprise, les parties signataires rappellent l'importance du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage au sein des entreprises. Cela englobe l'apprentissage croisé entre les séniors et les juniors. Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allégement du temps de travail, fiches de poste).

Les entreprises sont invitées à valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

4.4. Développement de l'alternance

Les parties signataires soulignent que les formations en alternance constituent un levier pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement.

Elles constatent que l'alternance regroupant les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les CIFRE (conventions industrielles de formation par la recherche) facilite l'accès aux divers niveaux de qualification existants au sein de la branche et considèrent en conséquence que cette voie doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes.

Au-delà des éléments développés dans l'accord collectif du 2 avril 2015 sur les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, il est rappelé que la branche professionnelle, les industries chimiques, de la plasturgie et du médicament ont décidé de s'unir afin d'habiliter l'OPCA de branche en tant qu'OCTA depuis le 1er janvier 2016.

Depuis 3 ans, la branche professionnelle participe activement à l'information et à la promotion des métiers et compétences nécessaires au sein des entreprises de la branche.

Par le versement de la taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche, les entreprises participent activement à la réalisation de 3 objectifs majeurs :
– développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
– valoriser les métiers de nos secteurs dans le système éducatif pour faciliter l'orientation professionnelle des jeunes ;
– optimiser l'utilisation de la taxe d'apprentissage en faveur des écoles répondant aux besoins de nos structures, notamment les centres de formation d'apprentis.

Les partenaires sociaux de la branche, à travers l'observatoire de la branche, s'attachent aussi à faire connaître et promouvoir les CIFRE au sein des entreprises. Dispositif qui concourt au développement de la recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français à travers l'accueil d'un doctorant. Le ministère chargé de la recherche a confié à l'ANRT (association nationale de la recherche et technologie) la mise en œuvre du dispositif CIFRE.

4.5. Mixité des métiers dans la gestion des carrières

À travers cet accord et à l'appui de l'accord collectif relatif à l'égalité des femmes et des hommes du 2 avril 2015, les parties signataires rappellent l'importance de garantir la parité dans la gestion des carrières et plus précisément, au travers :
- des embauches ;
- de la formation professionnelle continue ;
- de la promotion ;
- des classifications et les qualifications ;
- de la mobilité.

4.6. Développement des partenariats régionaux

Dans le but de développer une GPEC à l'échelle territoriale, de pérenniser les actions développées dans le cadre de l'ADEC industries de santé, la branche professionnelle affirme sa volonté de constituer un espace de concertation entre pouvoirs publics et branches professionnelles afin de tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Ces espaces cibleront des bassins d'emploi stratégiques qui se traduiront notamment par des contrats d'objectifs territoriaux, qui ont pour objectif de permettre à l'état, aux conseils régionaux et aux branches professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique. L'ambition est également de conclure des contrats avec les branches professionnelles fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle (initiale, continue, insertion des jeunes, travail sur le handicap, sur les salariés âgés ...) et de l'emploi.

Ces partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux tels que, les instances paritaires régionales, Pôle emploi, les pôles de compétitivité.

Ces actions peuvent être développées et financées dans le cadre de l'observatoire de la branche.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail. Dès cette entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au contrat de génération du 19 octobre 2016.

Les parties signataires conviennent de se réunir 36 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord afin d'établir un bilan de son application.

ART. 6

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :
a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ART. 7

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

ART. 8

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

ART. 9

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche du 4 septembre 2002 et transpose les différentes évolutions légales qui ont façonné la GPEC : négociation triennale pour les entreprises de plus de 300 salariés *(1)* ; conseil et accompagnement GPEC de la part des OPCA *(2)* ; articulation du plan de formation de l'entreprise avec la GPEC *(3)* ; consultation annuelle qui inclut la GPEC et les orientations sur la formation professionnelle *(4)*.

Toutefois, le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celles-ci.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont articulé et associé, depuis 2002, des dispositifs conventionnels (certificats de qualification professionnelle *(5)*) ; des instances paritaires (CPNEIS *(6)*, observatoire paritaire des métiers et des qualifications *(7)* ; OPCA de branche *(8)*) et des mesures conventionnelles (contrat de génération *(9)*, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes *(10)*, la formation professionnelle tout au long de la vie *(11)*) qui participent à la gestion des emplois et des compétences au sein de la branche.

La GPEC vise, ainsi pour l'entreprise, à anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles, la transformation des métiers, et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

C'est une démarche gestionnaire, anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise, ayant pour objectif de mieux prévoir les compétences dont l'entreprise a besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions constituant un enjeu majeur.

Plus concrètement, il s'agit d'un processus opérationnel qui participe à la gestion des ressources humaines et, qui a pour objectif :
– de prévoir et d'accompagner le changement ;
– d'anticiper l'évolution des emplois ;
– d'adapter les compétences à l'activité ;
– de sécuriser les parcours professionnels,
et ainsi d'engager des politiques de formation, d'évolution et de mobilité professionnelle, de recrutement et de déploiement des emplois et des compétences.

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

C'est aussi par le développement de la responsabilité sociétale que le dialogue social peut être favorisé et amélioré, et ce, par la mise en œuvre par exemple de politiques spécifiques contre toute forme de discrimination, ou par des mesures de prévention pour pallier les risques professionnels. Les différentes étapes de la démarche GPEC s'appuient, après un diagnostic établi avec les instances représentatives du personnel, sur des mesures et ressources opérationnelles liées à la gestion des ressources humaines sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs poursuivis par l'accord relatif au contrat de génération car ce dernier et la GPEC participent à une même philosophie qui amène les entreprises à construire des politiques d'emplois actives et orientées vers tous les âges.

Le présent accord vise, en conséquence, à :
– renforcer l'information stratégique auprès des partenaires sociaux pour anticiper les évolutions ;
– renforcer l'information-consultation sur les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications dans un esprit d'analyse et d'échange ;
– favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique ;
– donner un cadre dynamique à l'accord relatif à la formation professionnelle.

L'articulation de ces quatre volets doit permettre à l'entreprise de bénéficier d'une démarche GPEC : stratégique, active, associative (appropriation de la démarche par tous les acteurs) et intergénérationnelle.

(1) Loi du 18 janvier 2005 relative à la programmation de la cohésion sociale.

(2) Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

(3) Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(4) Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015.

(5) Accord d'adhésion vétérinaire à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle de la branche de l'industrie pharmaceutique.

(6) Accord collectif du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS.

(7) Accord collectif du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles.

(8) Accord collectif du 4 juillet 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010.

(9) Accord collectif du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération.

(10) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(11) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

SECTION 24

Avenant : Accord du 17 janvier 2018 relatif à la nouvelle classification conventionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

La grille de classification repose sur la définition de 7 critères classants : formation ou expérience professionnelle, complexité, communication, capacité à organiser, autonomie, responsabilité et dimension internationale.

Pour classer une fonction, il convient de définir, pour chaque critère, le degré d'exigence requis par la fonction.

La réponse à chaque critère permet de déterminer un nombre de points attribués à la fonction. Le total des points obtenu sur chacun des 7 critères permet de déterminer le niveau de classement de la fonction dans la grille de 23 niveaux.

Formation ou expérience professionnelle ou CQP/CQPI équivalent *(1)*

Il s'agit de choisir le niveau de formation requis pour exercer la fonction ou l'équivalent en expérience professionnelle requis. Une illustration des activités de la fonction est donnée pour chaque niveau.

1. BEPC ou en deçà ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI *(1)* équivalent
Illustration : à ce niveau, les opérations sont simples et nécessitent de maîtriser le socle de compétences (français, mathématiques). L'apprentissage des opérations est très court.

2. BEP/CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI *(1)* équivalent
Illustration : les opérations routinières nécessitent un apprentissage pratique et simple permettant d'utiliser des outils dont l'approche est standardisée.

3. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI *(1)* équivalent
Illustration : il s'agit d'une formation généraliste permettant la compréhension de techniques, procédures, normes et de méthodes liées au poste.

4. Bac + 2/3 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI *(1)* équivalent
Illustration : il s'agit d'une formation généraliste suivie d'une spécialisation permettant la compréhension approfondie de techniques et de méthodes liées au poste.

5. Bac + 4 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI *(1)* équivalent
Illustration : Ce niveau requiert une maîtrise de savoirs et savoir-faire pratiques et une capacité à proposer des adaptations de méthodes, systèmes et procédures.

6. Bac + 5/6 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI *(1)* équivalent
Illustration : ce niveau requiert la maîtrise complète de principes, concepts et théories relevant des disciplines de l'enseignement long.

7. Bac + 7/8 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI *(1)* équivalent
Illustration : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquises après une formation approfondie et élargie.

Complexité

Il s'agit de déterminer le niveau de technicité requis dans la fonction.

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Les solutions aux éventuels problèmes sont données par la hiérarchie ou un référent.

2. Exécution d'opérations répétitives et identiques. Les solutions aux éventuels problèmes sont référencées et formalisées.

3. La complexité réside dans le fait que les problèmes pouvant survenir sont variés et connus ; les solutions à apporter sont référencées ou issues de l'expérience.

4. Le poste nécessite d'identifier clairement les problèmes et requiert une capacité d'analyse faisant référence à l'expérience et un raisonnement analytique.

5. Le poste nécessite d'identifier clairement les problèmes et requiert une capacité d'analyse faisant référence à l'expérience et un raisonnement analytique. Problèmes complexes à résoudre de manière collaborative dans un domaine d'activité.

6. La complexité du poste réside dans le fait que les réponses apportées aux problèmes font appel à l'expérience, au raisonnement analytique, à l'appréciation et au jugement. Le problème est posé en termes nouveaux dans un domaine d'activité.

7. La complexité réside dans le fait que les situations rencontrées sont fréquemment nouvelles et demandent expertise et innovation.

Communication

Il s'agit de déterminer, hors relations hiérarchiques, la nature des échanges et le degré d'influence couramment requis par la fonction dans la relation avec autrui.

1. Communiquer pour transmettre et recevoir des informations pour traiter les opérations.

2. Communiquer pour transmettre et recevoir des informations pour traiter les opérations ; fournir des explications (hors relation hiérarchique) dans un objectif d'information.

3. Communiquer/échanger des informations, coopérer pour construire un travail en commun ou transférer du savoir-faire dans un objectif de formation.

4. Animer une équipe de manière fonctionnelle et/ou établir des recommandations pour optimiser les résultats du travail d'autrui et/ou d'échanger des informations avec l'externe afin de guider autrui.

5. Communiquer et influencer autrui afin de convaincre dans un contexte complexe, de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.

6. Communiquer et influencer autrui afin de convaincre et de modifier des modes de fonctionnement dans un contexte complexe, de négocier sur des enjeux globaux de l'entreprise.

Capacité à organiser

Il s'agit de déterminer le périmètre dans lequel s'exercent la fonction et la latitude d'action en termes d'organisation du travail.

1. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par autrui. Les situations de travail sont peu diversifiées ; des instructions détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.

2. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui. Elle implique de faire des choix entre les instructions et consignes existantes pour chaque situation.

3. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui. Elle implique de faire des choix entre les procédures, normes et méthodes pour chaque situation.

4. La fonction implique de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui et en tenant compte des normes, méthodes et procédures diverses.

5. La fonction implique de définir le programme de travail, les méthodes et procédures pour autrui avec les moyens déterminés par d'autres dans le cadre des objectifs globaux.

6. La fonction implique de définir la politique à conduire et les objectifs à réaliser par autrui et d'en déterminer les moyens optimaux.

7. La fonction pilote les activités de son domaine d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence. La fonction implique de réaliser les choix stratégiques ou y participer directement.

8. La fonction pilote les activités de différents domaines d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence. La fonction implique de réaliser les choix stratégiques ou y participer directement.

Autonomie

Il s'agit de définir le niveau de cadrage des situations de travail.

1. L'action est guidée par des consignes détaillées. Les situations de travail sont peu diversifiées ; des instructions détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.

2. Les situations de travail peuvent être diversifiées mais systématiquement associées à des instructions spécifiques pour chacune d'elles. L'action est guidée par des consignes détaillées.

3. L'action est guidée par des procédures et pratiques normalisées, des consignes de travail. La nature des problèmes rencontrés est connue ; un support technique est disponible en cas de situation nouvelle.

4. Les situations de travail impliquent de combiner les normes, méthodes, et procédures de manière optimale et les adapter pour faire face aux situations rencontrées. Les situations inhabituelles font l'objet d'une discussion avec la hiérarchie ou le référent. L'action est guidée par un pilotage de la mise en œuvre par étapes et l'analyse des résultats a posteriori.

5. L'action est guidée par une évaluation globale de l'activité fondée sur l'atteinte d'objectifs globaux.

6. L'action est guidée par les enjeux et orientations stratégiques.

Responsabilité

Il s'agit de définir le résultat de travail attendu par l'entreprise.

1. Le niveau de responsabilité consiste à exécuter les opérations définies dans le poste.

2. Le niveau de responsabilité consiste à fournir à d'autres fonctions des informations ou services avec le support d'instructions et/ou consignes détaillées.

3. Le niveau de responsabilité consiste à fournir à d'autres fonctions des informations ou services relevant de la mise en œuvre de techniques avec le support de procédures et techniques normalisées, des consignes générales de travail.

4. Le niveau de responsabilité consiste à la conduite ou à la réalisation, avec d'autres fonctions d'entités différentes, d'actions ayant directement un impact sur des résultats qualitatifs ou quantitatifs.

5. Le poste influence de façon directe et déterminante les résultats par la conduite ou supervision de processus ou d'entités, dans le cadre d'une évaluation de l'atteinte des objectifs globaux.

6. Le niveau de responsabilité consiste à décliner les orientations stratégiques pour un domaine d'activité.

Dimension internationale

Il s'agit de déterminer le niveau linguistique nécessaire dans la fonction.

1. Pas de langues étrangères à pratiquer dans le poste.

2. Obtenir et comprendre des informations, donner des renseignements simples dans un domaine connu.

3. Échanger, expliquer, comprendre des informations complexes et le sens général des argumentations dans la plupart des domaines connus.

4. Participer activement aux arguments d'idées, négocier, faire face aux sujets inhabituels.

5. Traiter des négociations complexes, s'ajuster aux changements de thème et de registre ; comprendre les finesses de langage et rédaction ; prendre des notes exhaustives et exactes tout en participant aux débats.

(1) CQP/CQPI : certificat de qualification professionnelle/certificat de qualification professionnelle interbranches.

ART. 3

		Niveaux de critères/Nombre de points							
Pondération en %	Critères	1	2	3	4	5	6	7	8
17	Formation ou expérience professionnelle ou CQP/CQPI équivalent	17	25	37	54	79	116	170	
15	Complexité	15	22	32	47	70	102	150	
14	Communication	14	22	35	56	88	140		
15	Capacité à organiser	15	21	29	40	56	78	108	150
15	Autonomie	15	24	38	60	95	150		
15	Responsabilité	15	24	38	60	95	150		
9	Dimension Internationale	0	9	19	42	90			

ART. 4

Nombre de points		Niveaux de classification
91	105	I.1
106	115	I.2
116	128	I.3
129	140	I.4
141	155	I.5
156	170	I.6
171	189	II.1
190	207	II.2
208	230	II.3
231	252	II.4
253	280	II.5
281	307	II.6
308	342	II.7
343	374	III.1
375	415	III.2
416	456	III.3
457	506	III.4
507	555	III.5
556	615	III.6
616	675	III.7
676	749	III.8
750	822	III.9
823	1 000	III.10

ART. 5

5.1. Principes

5.1.1. L'entreprise doit constituer une commission technique classification par accord négocié avec ses délégués syndicaux et, à défaut de délégués syndicaux, en concertation avec les membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) *(1)*. La concertation doit donner lieu à l'établissement d'un compte rendu.

À défaut d'institutions représentatives du personnel, la concertation se fait avec des salariés volontaires.

Cette commission a pour fonction de suivre la mise en place de la classification dans l'entreprise, et sa mise en œuvre pérenne. Elle veille à la bonne application de la méthode de classification définie par le présent accord.

La composition de la commission technique classification est fixée en respectant les principes suivants :
– paritarisme entre les représentants de l'employeur et les membres du personnel élus ou non élus ;
– nombre total de membres : de 4 à 12 avec paritarisme ;
– présidence : représentant de l'employeur ; secrétariat : membre du personnel (élu ou non élu) ; membres à renouveler ou à reconduire tous les 2 ans.

5.1.2. Le temps passé aux réunions de la commission technique classification, et à sa préparation, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel des membres.

Le salarié en charge du secrétariat prend le temps nécessaire à l'issue de la réunion pour finaliser le compte rendu de la réunion technique classification. Ce temps de rédaction ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel du salarié concerné.

5.1.3. Les membres de la commission ainsi que les délégués syndicaux et les membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) *(1)* doivent être formés à la méthodologie de la classification. La formation est assurée par un organisme choisi par la branche et qui est mis à la disposition des entreprises. Cette formation est financée par les entreprises utilisatrices (frais de formation, maintien du salaire, remboursement de frais de déplacement). La formation est mise en œuvre après la constitution de la commission technique et avant la mise en place de la nouvelle méthodologie. Cette condition obligatoire garantit l'application cohérente et homogène de la méthodologie au sein de la branche.

5.2. Mise en place de la nouvelle méthodologie

La commission est informée et consultée sur le calendrier prévisionnel de mise en place et les résultats de l'évaluation des fonctions selon la méthodologie décrite ci-dessous. Cette période de mise en place est de 2 ans à partir de la date de dépôt de l'accord. La date de fin de la mise en place de la nouvelle méthodologie est communiquée aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) *(1)* afin de prendre en compte le délai de recours prévu dans l'article 5.2.2 du présent accord.

Ce calendrier est mis en application si, et seulement si, les membres de la commission technique, y compris les représentants de l'employeur, ont été formés à la méthode de classification.

5.2.1. L'entreprise doit respecter la méthodologie suivante :
– information du salarié et de ses possibilités de recours ;
– information-consultation de la commission technique classification sur le calendrier de mise en place ;
– inventaire des fonctions de l'entreprise ;
– rédaction des descriptions de fonctions ; celles-ci sont fournies aux salariés lors de leur intégration dans l'entreprise. L'entreprise a la possibilité d'utiliser les descriptions des principales fonctions de la branche qui sont répertoriées dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers ;
– regroupement des descriptions de fonctions de l'entreprise, évaluation à l'aide des critères classants et recherche des niveaux de classification correspondant aux fonctions par la commission technique classification, qui pourra faire appel à des salariés connaissant bien les différents métiers de l'entreprise ;
– pour une description de poste inchangée, le nouveau niveau de classification ne peut avoir pour conséquence de placer le salarié dans une catégorie socioprofessionnelle inférieure à celle qu'il avait au moment de l'application de la nouvelle méthodologie. En outre, sa rémunération ne pourra être inférieure au minimum conventionnel correspondant à son précédent niveau de classification, ni au minimum conventionnel de son nouveau niveau de classification (cf. annexe I) ;
– notification à chaque salarié par écrit de son niveau de classification.

5.2.2. Les voies de recours sont définies ci-après (cf. annexe II) :

Les délais de recours prévus à cet article sont équivalents à la durée de mise en place de la nouvelle méthodologie dans l'entreprise. La fin de la mise en place de la nouvelle méthodologie, plus 2 mois, clôture le délai de recours.

– En cas de désaccord sur le niveau de classification validé par l'employeur, chaque salarié peut, après la notification de son niveau de classification, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la direction de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)* conformément à la législation en vigueur.

L'employeur doit apporter une réponse par écrit au salarié dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)*.

– En cas de désaccord persistant, chaque salarié pourra faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la commission technique classification de l'entreprise.

Le salarié pourra également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)* conformément à la législation en vigueur.

La commission devra donner un avis technique écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)*.

– En cas de désaccord persistant au niveau de l'entreprise, sur des questions d'interprétation et d'application de l'accord classification, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle méthodologie, le président et/ou le secrétaire de la commission technique classification de l'entreprise soumettent les questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un argumentaire écrit de chacune des parties devra être transmis à la commission nationale en même temps que les questions posées.

– De même, à défaut de constitution d'une commission technique classification dans l'entreprise, une organisation syndicale, un salarié ou un groupe de salariés pourront soumettre leurs questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après) avec un argumentaire écrit.

Si l'employeur modifie l'évaluation de la fonction, suite à une voie de recours, la décision est rétroactive à la date de l'analyse de la fonction par la commission technique classification.

Un avis écrit de la commission nationale est transmis à la commission technique classification de l'entreprise. Si cet avis est de portée générale, la commission nationale paritaire peut décider, à la majorité des deux collèges, de l'annexer à l'accord de branche. La commission nationale paritaire doit apporter son avis écrit dans un délai de 1 mois après la réception du dossier auprès des demandeurs et de l'entreprise.

5.3. Suivi des classifications après la mise en place

5.3.1. Au minimum une fois par an, il devra être procédé à la révision de l'évaluation des fonctions qui ont changé ou des fonctions créées.

5.3.2. Les salariés dont les fonctions ont été évaluées se voient informés par écrit de leur niveau de classification dans un délai de 1 mois après la date de la commission. Lorsque les fonctions sont nouvellement créées, les salariés sont informés du niveau de classification avant leur prise de poste.

5.3.3. Chaque année, un bilan des modifications apportées aux évaluations de fonctions ou des évaluations de nouvelles fonctions est remis aux membres de la commission. Une consolidation de cette information sera réalisée au niveau de la branche dans le cadre de son rapport annuel.

5.3.4. Chaque année dans l'entreprise, l'employeur doit présenter, dans le cadre du rapport annuel au comité social et économique, un bilan quantitatif et qualitatif sur le suivi de la classification.

5.3.5. Les voies de recours sont définies ci-après (cf. annexe II) :

– En cas de désaccord, chaque salarié peut, dans un délai de 2 mois après la notification de son niveau de classification, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la direction de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)* conformément à la législation en vigueur.

L'employeur doit apporter une réponse par écrit au salarié dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)*.

– En cas de désaccord persistant, chaque salarié peut, dans un délai de 1 mois après réception de la réponse de l'employeur, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la commission technique classification de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)* conformément à la législation en vigueur.

La commission doit donner un avis technique écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique *(1)*.

– En cas de désaccord persistant au niveau de l'entreprise, sur des questions d'interprétation et d'application des termes et outils de l'accord classification, le président et/ou le secrétaire de la commission technique classification de l'entreprise soumettent les questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un argumentaire écrit de chacune des parties est transmis à la commission nationale en même temps que les questions posées.

– De même, à défaut de constitution d'une commission technique classification dans l'entreprise, une organisation syndicale, un salarié ou un groupe de salariés peuvent soumettre leurs questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après), avec un argumentaire écrit.

Si l'employeur modifie l'évaluation de la fonction, suite à une voie de recours, la décision est rétroactive à la date de l'analyse de la fonction par la commission technique classification.

5.4. La commission nationale paritaire est composée de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dont le nombre est fixé par l'article relatif à la commission paritaire d'interprétation des dispositions générales de la convention collective nationale. Les représentants paritaires de la commission nationale ne peuvent pas siéger à la réunion au cours de laquelle est examiné le cas de leur entreprise.

Au cours de la réunion paritaire de la commission nationale, un (ou des) représentant(s) de chacune des parties peut/peuvent être auditionné(s).

Un avis écrit de la commission nationale est transmis à la commission technique classification de l'entreprise. Si cet avis est de portée générale, la commission nationale paritaire peut décider, à la majorité des deux collèges, de l'annexer à l'accord de branche.

5.5. Au niveau de la branche professionnelle, 1 an après la date d'entrée en vigueur de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour établir un bilan d'étape de son application dans les entreprises et des recours réalisés au niveau de la commission nationale paritaire pour les années suivantes. Un bilan final après les 2 ans de mise en place de la nouvelle méthodologie sera également réalisé.

5.6. Chaque année au niveau de la branche professionnelle, un bilan sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du rapport annuel.

(1) Ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du comité social et économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

ART. 6

En matière d'élections professionnelles, sauf accord particulier pris conformément à la réglementation en vigueur prévoyant des dispositions dérogatoires, les salariés sont répartis de la manière suivante entre les collèges électoraux :
– les salariés classés dans les niveaux I.1 à I.6 sont inscrits dans le premier collège ;
– les salariés classés dans les niveaux II.1 à II.7 sont inscrits dans le deuxième collège ;
– les salariés classés dans les niveaux III.1 à III.10 sont inscrits dans le troisième collège.

Toutefois, dans les établissements ne dépassant pas le nombre de salariés selon la législation en vigueur, et n'élisant qu'un représentant du personnel titulaire et qu'un représentant du personnel suppléant, les catégories professionnelles sont regroupées en un collège unique.

ART. 8

Une nouvelle grille de rémunération est associée aux nouvelles classifications afin de prendre en compte chacun des niveaux.

Pendant la période transitoire de 24 mois, les entreprises appliqueront soit la grille RMMG (rémunérations minimales mensuelles garanties) et RAG (rémunérations annuelles garanties) à 12 niveaux de classification, soit la grille à 23 niveaux :
– les entreprises ayant mis en place cette méthodologie devront appliquer cette nouvelle grille en annexe I. Cette grille RMMG et RAG évoluera en fonction des négociations annuelles obligatoires ;
– les entreprises n'ayant pas mis en place la nouvelle méthodologie avant la date butoir appliqueront la grille RMMG et RAG en vigueur au moment de la signature de l'accord, sous réserve des évolutions de cette grille dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la mise en place de la nouvelle classification ne peuvent être utilement invoquées pendant cette période transitoire de 24 mois. En tout état de cause, les entreprises sont tenues de prendre en compte l'exigence d'égalité lors de cette période transitoire et d'éviter toute situation entraînant une inégalité de traitement reposant sur d'autres motifs que celui du temps nécessaire pour la mise en place de cette nouvelle classification pour tous les salariés.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail. Au regard des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

ART. 10

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cycle :
a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ART. 11

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

ART. 12

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

ART. 13

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

7.1. (1) La détermination des participants au régime de retraite complémentaire des cadres sera effectuée dans les conditions suivantes au regard l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

7.1.1. Les salariés classés au niveau II. 7 devront être affiliés au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement " article 4 bis " de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.2. Les salariés classés aux niveaux III. 1 à III. 10 devront être affiliés au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement " article 4 " de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.3. Les salariés classés aux niveaux II. 1 à II. 6 pourront être affiliés au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement " article 36 " de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.4. Aucun salarié classé aux niveaux I. 1 à I. 6 ne pourra être affilié au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les salariés bénéficiant au moment de la mise en place de la nouvelle classification de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (anciennement articles 4,4 bis et 36 de la CCN des cadres du 14 mars 1947) bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents à la retraite complémentaire des cadres, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

7.2. (2) La détermination des participants au régime conventionnel de prévoyance au titre des avenants cadres et non-cadres est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 7.1 ci-dessus en matière de retraite complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au moment de la mise en place de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents audit régime, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unique de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 2 octobre 2024 - art. 1)

(2) L'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 242-1 et R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 octobre 2024 - art. 1)

ART.

Annexe I

(En euros.)

Niveaux de classification nouvelle méthodologie	Catégorie	RMMG	Correspondance ancienne grille RMMG
I.1	Ouvriers/employés	1 529,50	RMMG niveau 1
I.2		1 539,00	
I.3		1 548,50	RMMG niveau 2
I.4		1 577,80	
I.5		1 607,10	RMMG niveau 3
I.6		1 689,60	
II.1	Techniciens/agents de maîtrise	1 772,09	RMMG niveau 4
II.2		1 871,82	
II.3		1 971,54	RMMG niveau 5
II.4		2 104,05	
II.5		2 236,55	RMMG niveau 6
II.6		2 340,90	
II.7		2 445,24	RMMG niveau 7A
Niveaux de classification nouvelle méthodologie	Catégorie	RAG	Correspondance ancienne grille RAG
III.1	Cadres	30 687,51	RAG niveau 7B
III.2		36 861,96	RAG niveau 8
III.3		40 149,24	
III.4		43 436,52	RAG niveau 9
III.5		47 194,46	
III.6		50 952,39	RAG niveau 10
III.7		55 181,44	
III.8		59 410,49	RAG niveau 11
III.9		64 107,15	
III.10		68 803,81	RAG niveau 12

ART.

Annexe II

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0027/boc_20180027_0000_0020.pdf

ART.

Les parties signataires ont souhaité une révision de la classification conventionnelle existante visant à la rendre plus adaptée aux métiers actuels et futurs, ainsi qu'aux nouvelles technologies et modes d'organisation du travail.

Par cette nouvelle classification, les parties signataires marquent le souhait d'éviter l'obsolescence rapide de la classification conventionnelle ainsi que son adaptation à toutes les entreprises et à tous les salariés de la branche.

Les parties signataires soulignent que cette nouvelle classification conventionnelle doit permettre de garantir la plus grande équité et égalité professionnelle, et la plus grande transparence grâce à une évaluation des emplois qui s'opère sur la base de critères strictement communs à tous les emplois.

Les parties signataires ont ainsi défini par accord une nouvelle classification des emplois qui abroge et remplace l'avenant du 1er juillet 1999 relatif aux classifications et ses avenants du 20 décembre 2000 et du 16 octobre 2007.

Cette classification repose sur la définition de critères classants.

Les critères classants, qui permettent d'évaluer les fonctions, sont objectivés par une gradation et une pondération.

Présentation générale de la grille et de la méthode :
– une grille unique de 23 niveaux (de I. 1 à III. 10) ;
– 7 critères classants prédéterminés avec une gradation dans chaque critère ;
– une pondération des critères (définie au niveau de la branche) ;
– une grille de rémunérations minimales pour chaque niveau de classification ;
– une démarche pour la mise en œuvre dans les entreprises ;
– des modèles de description des fonctions dans le cadre de l'observatoire des métiers.

SECTION 25

Avenant : Accord du 12 septembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

ART. 2

La composition des commissions est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) : au maximum 6 représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.
Pour mener ses missions, elle est organisée en différentes commissions :
– commission nationale paritaire d'interprétation : au maximum deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche ;
– commission sociale paritaire (CSP) : au maximum 6 représentant(e)s par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche ;
– commission paritaire technique : ou dénommée groupe de travail technique : au maximum deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche ;
– commission nationale paritaire de conciliation : au maximum deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

ART. 3

ART. 3.1

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail et l'article 32 des dispositions générales de la convention collective, une CPPNI est instituée, et ses missions définies en articulation avec les commissions déjà existantes au sein de la branche.

Les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :
– la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
– la CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
– elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche conclus sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salarié(e)s et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Il contient également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment : les classifications, la promotion de la mixité des emplois, l'établissement des CQP, les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le rapport annuel doit aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises de la branche ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps), sous forme numérique, à l'observatoire paritaire de la négociation collective institué par le présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail, à l'adresse : accords@lunionccn.com ou par courrier à l'adresse suivante : L'UNION, CPPNI, 11, rue des messageries, 75010 Paris.

Cet observatoire est également destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus au sein de la branche pour la mise en œuvre d'une disposition législative (accords signés et anonymisés).

Il est convenu que le secrétariat de L'UNION transmette par courriel aux organisations syndicales les accords d'entreprise au fur et à mesure de leur envoi par les entreprises de la branche.

Des informations complémentaires peuvent être demandées aux entreprises afin de développer qualitativement et/ou quantitativement le rapport annuel de branche. Le cas échéant, les entreprises doivent y répondre.

La CPPNI, via le secrétariat de L'UNION, accuse réception des conventions et accords transmis.

ART. 3.2

Les parties signataires conviennent de confier à la commission sociale paritaire (CSP) les missions d'examen et de négociation de la CPPNI. Conformément à l'article 33 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 37), le rôle de la commission sociale paritaire (CSP) est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la convention collective nationale, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toute disposition régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la convention collective nationale.

Lorsqu'une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salarié(e)s signataire de la convention collective nationale, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates auxquelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15e et le 30e jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

La CSP peut être précédée d'une commission paritaire technique – ou dénommée groupe de travail – afin de préparer un thème particulier requérant un travail de réflexion et de construction significatif, et de proposer un projet d'accord qui sera discuté et négocié en CSP.

La décision de mettre en place une commission paritaire technique et le nombre de réunions de cette commission sont convenus dans le cadre d'un accord de méthode par thème étudié.

Le nombre de commission paritaire technique ne s'impute pas sur le nombre de réunions minimal de la CPPNI.

ART. 3.3

Les parties signataires conviennent de confier à la commission nationale paritaire d'interprétation, définie à l'article 34 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 38), les missions d'interprétation de la CPPNI.

Celle-ci peut rendre un avis à la demande notamment d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également rendre un avis à la demande soit d'un employeur d'une entreprise de la branche, soit d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la convention collective. Si l'avis n'est pas unanime, il n'a pas force de décision. (1)

La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux fédérations nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties signataires instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

ART. 3.4

Les parties signataires conviennent d'ajouter aux missions de la CPPNI les missions de conciliation prévues dans le cadre de la commission nationale paritaire de conciliation, définie à l'article 35 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 39).

Son rôle est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la convention collective nationale.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts. Elle peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

ART. 4

ART. 4.1

L'article 4 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 5), souligne le mode de gestion des autorisations d'absence. Il s'applique notamment à l'ensemble des commissions de cet accord pour la durée des réunions.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

ART. 4.2

a) Le temps de préparation des réunions de la commission sociale paritaire, prévu à l'article 2 de l'avenant du 11 février 2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux, est intégré à ce présent accord. Ainsi le maintien de salaire prévu à l'article 4 paragraphe 2 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 5, paragraphe 2) est limité à 1 journée pleine par réunion paritaire pour chaque représentant.

Lorsqu'une réunion paritaire doit se tenir durant 1 journée pleine, chaque représentant(e) des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans la branche bénéficie d'un temps de préparation d'une durée d'une journée la veille de la réunion.

b) Il est ajouté aux dispositions existantes de l'article 4 précité un temps de préparation pour les réunions de la commission sociale paritaire mentionnée à l'article 33 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 37) au bénéfice des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans la branche.

Ce temps de préparation représente 10 jours par an par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche.

Les modalités d'application sont les suivantes :
– le temps de préparation doit être pris par demi-journée ou journée par chaque représentant(e) concerné(e) ;
– le temps de préparation par organisation syndicale de salarié(e)s représentative (soit maximum 10 jours par an) fait l'objet d'un décompte par le moyen d'une auto-déclaration des représentant(e)s en ayant bénéficié ; cette dernière est formalisée dans la feuille d'émargement de chaque CSP. Un(e) représentant(e) qui ne participerait pas à une CSP mais qui aurait pour autant utilisé du temps de préparation pourra envoyer son auto-déclaration par courriel auprès du secrétariat de L'UNION. Les feuilles d'émargement et auto-déclaration sont envoyées par le secrétariat de L'UNION aux entreprises respectives des représentant(e)s pour gérer le temps de travail et les notes de frais.
– le temps de préparation n'est pas reportable d'une année sur l'autre ;
– les notes de frais, c'est-à-dire déplacement, repas et/ou hébergement, liées au temps de préparation sont remboursées uniquement si ce temps a été organisé la veille de la réunion de CSP. Si le temps de préparation n'a pas lieu la veille de la CSP ou s'il est organisé à tout moment grâce aux technologies de communication et d'information, alors il n'y a pas de remboursement de note de frais.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

ART. 4.3

L'ensemble de ces autorisations d'absence s'entend comme du travail effectif. À ce titre, les entreprises doivent notamment respecter la législation en vigueur relative au temps de repos.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

ART. 5

Les dispositions de l'avenant du 11 février 2011relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux sont remplacées par les dispositions suivantes :
– les frais de déplacement des représentant(e)s des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche sont remboursés sans délai par leur entreprise sur la base de notes de frais et justificatifs. Ce remboursement est effectué sur la base du montant réel du transport utilisé. Tous les modes de transport sont admis dans la limite des tarifs normaux, tout en privilégiant le transport par train, les autres modes de transport devant rester une exception ;
– les frais de repas et d'hébergement engendrés sont remboursés sur la base des frais réels et sur présentation des justificatifs. Ce remboursement est plafonné aux tarifs URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieur à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail ou à la politique de remboursement de frais de l'entreprise à laquelle appartient le. la salarié(e) concerné(e) si elle est plus favorable ;
– conformément à la législation en vigueur, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salarié(e)s, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salarié(e)s d'entreprise participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

ART. 6

Les dispositions de l'article 33 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 37) sont complétées comme suit :

« La CPPNI est réunie au minimum trois fois par an sur :
– les thématiques légalement obligatoires ;
– d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salarié (e) s représentatives au niveau de la branche ou des organisations syndicales d'employeurs.

La commission sociale paritaire se réunit au minimum 6 fois par an.

Les réunions font l'objet d'un calendrier annuel. »

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche.

ART. 8

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
– a) une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
– b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :
– a) une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
– b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ART. 9

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

ART. 10

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

ART. 11

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

L'article L. 2232-9 du code du travail issu de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », rend obligatoire la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au niveau des branches professionnelles, par accord collectif.

Le rôle de cette commission est essentiellement la négociation des conventions et accords collectifs de branche, socle indispensable au développement équilibré des entreprises et à la responsabilité sociale de ses acteurs. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociation obligatoire au niveau de la branche telles que prévus aux articles L. 2232-5-1,1° du code du travail ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Les missions dévolues à cette commission définies par la loi étaient déjà mises en œuvre par la branche à travers d'autres commissions. Il est proposé, au travers de cet accord, d'articuler les dispositions générales de la convention collective nationale « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » aux dispositions qu'offre la loi du 8 août 2016.

Cette articulation sera renforcée par l'application de l'article L. 2222-3 du code du travail donnant l'obligation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir le calendrier des négociations.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

SECTION 26

Avenant : Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif majeur de cet accord étant de rendre impératif les dispositions de l'accord du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise.

ART. 2

Par cet accord, les parties signataires réaffirment le principe énoncé à l'article 1er de l'accord en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise du 12 novembre 2009 selon lequel : « les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord-cadre ».

Par conséquent, les dispositions de l'accord susmentionné sont impératives ; les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche.

ART. 4

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :
a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ART. 5

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

ART. 6

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

ART. 7

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de trois blocs :
– le premier bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif ;
– le deuxième recense les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité ;
– le troisième est constitué des matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de domaines à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant du bloc 1 et 2 ; inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3.

Cette répartition a, en effet, pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, et de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, lequel est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce les dispositions suivantes :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :
1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.
L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donner un caractère impératif aux dispositions de l'accord du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

SECTION 27

Avenant : Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.
Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif majeur de cet accord étant de rendre impératif les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit.

ART. 2

Les parties signataires décident de rendre impératives les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit. Par conséquent, les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et en tant qu'il s'applique aux stipulations de l'article 5 de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche.

ART. 4

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :
a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ART. 5

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

ART. 6

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

ART. 7

Conformément aux articles L 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de trois blocs :
– le premier bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif ;
– le deuxième recense les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité ;
– le troisième est constitué des matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de domaines à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant du bloc 1 et 2 ; inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3.

Cette répartition a, en effet, pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, et de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, lequel est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce les dispositions suivantes :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :
1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.
L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donner un caractère impératif aux dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

SECTION 28

Avenant : Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « ouvrier et employé »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salarié(e)s classé(e)s dans les niveaux 1 à 3 (ancienne classification issue de l'accord du 1er juillet 1999) et I.1 à I.6 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1er juin 1989 modifiée.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

ART. 2

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois maximum, renouvelable une fois conformément aux dispositions générales (art. 9 de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la convention collective nationale).

ART. 3

1. Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée au minimum de la façon suivante, sauf cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus avantageuses :
– pour les salarié(e)s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
– pour les salarié(e)s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

2. Lorsque le (la) salarié(e) prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

ART. 4

1. Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le (la) salarié (e) que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2. Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié (e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) De la sécurité sociale.

b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise.

c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé (e) ait engagé lui (elle)-même les poursuites nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1er janvier de la seconde année.

3. Après 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1er janvier de la seconde année.

Nota : voir l'avis d'interprétation du 23 septembre 2021 (BOCC 2021-46).

ART. 5

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé de la manière suivante :
– avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
– de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mois de salaire de référence par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

À partir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté cumulatives, comme suit :
– pour la tranche à partir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche ;
– pour la tranche au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche.

Le salaire de référence est celui défini selon les dispositions légales en vigueur.

ART. 6

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du (de la) salarié(e) peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le (la) salarié(e) ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un salarié avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale).

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le (la) salarié(e) puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

ART. 6.1

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minimum 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :
– s'il, elle anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– s'il, elle anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1re année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le (la) salarié(e) s'appliquant :
– si le départ a lieu dans la 2e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 3e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 4e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
– si le départ a lieu dans la 5e année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il (elle) remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

ART. 6.2

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié(e)s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

ART. 7

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un(e) salarié(e) après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au (à la) salarié(e), l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :
– être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
– être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
– tenir compte des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
– comporter l'obligation pour l'employeur de verser au (à la) salarié(e) une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le (la) salarié(e) quitte l'entreprise ; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

ART. 8

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

ART. 9

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche constatent la nécessité d'actualiser les avenants catégoriels de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salarié(e)s, de leurs représentant(e)s, des organisations syndicales et des employeurs un texte conforme aux évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi retranscrit le texte existant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles. Par ailleurs, elles insistent sur la nécessité d'équité entre les différentes catégories de salarié(e)s et réaffirment de ce fait l'importance de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et de la branche.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour l'avenant I « ouvrier et employé » de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 1 du 24 mars 2021 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

ART. 2

Les parties signataires conviennent d'insérer un paragraphe à l'article 6 de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel.

Ainsi, le nouvel article 6 est rédigé comme suit :

« Complément temporaire d'heures

Il peut être prévu, en accord avec les deux parties, sur proposition du (de la) salarié(e) ou de l'employeur, la mise en place d'un complément temporaire d'heures.

L'augmentation temporaire de la durée du travail entraînera alors la rédaction d'un avenant au contrat de travail. Le nombre d'avenants est limité à six par salarié(e), et ce tout au long de la relation contractuelle, en dehors des cas de remplacement d'un(e) salarié(e) absent(e) nommément désigné(e).

Dans le cadre de l'avenant de complément temporaire d'heures, et dans la limite des heures fixées, les heures travaillées par le (la) salarié(e) sont rémunérées au taux normal, sauf accord d'entreprise ou dispositions contractuelles en disposant autrement.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé par avenant constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25 %.

En tout état de cause, l'avenant de complément temporaire d'heures ne pourra prévoir de complément d'heures au-delà de 1/3 de la durée initiale.

Modalité d'accès au complément temporaire d'heures

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du (de la) salarié(e) d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

Les salarié(e)s concerné(e)s peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salarié(e)s à temps partiel volontaires pour effectuer un complément d'heures se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois de même qualification et compétence que l'emploi qu'ils (elles) occupent par application de leur contrat de travail.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salarié(e)s potentiellement intéressé(e)s par une augmentation temporaire de leur temps de travail, en établissant un ordre de priorité, et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

Le cas échéant, l'employeur informe annuellement le CSE des critères objectifs de priorisation retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

Le refus du (de la) salariée(e) d'augmenter sa durée du travail par avenant temporaire n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire. »

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Il est rappelé que cet avenant sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

ART.

Afin de répondre aux exigences de l'article L. 3123-22 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de signature du présent avenant, les parties signataires ont souhaité modifier l'article 6 de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel.

Par conséquent, le présent avenant vise à compléter les dispositions relatives au « Complément temporaire d'heures », en y intégrant les modalités selon lesquelles les salarié(e)s à temps partiel peuvent bénéficier de compléments d'heures.

SECTION 30

Avenant : Accord du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle. L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cependant, ces obligations évoluent avec le nombre de salariés que compte l'entreprise :
– les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail avec les délégués syndicaux dans le cadre de la législation en vigueur (articles L. 2242-1, L. 2242-8, R. 2242-2 du code du travail). À défaut d'accord, l'entreprise met en place un plan d'action unilatéral (art. L. 2242-3 du code du travail).
– les entreprises jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes-hommes, que celles précisées ci-dessous (art. L. 1142-5 du code du travail) :
– – formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle ;
– – prendre des mesures permettant de les atteindre.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 août 2014, les entreprises de plus de 50 salariés doivent, à compter du 1er décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

Les parties signataires entendent par ce nouvel accord donner à toutes les entreprises de la branche des obligations de moyens et de résultats. Cela signifie que les entreprises de moins de 50 salariés devront inclure dans leurs objectifs les mesures citées dans ce présent accord, et les entreprises de 50 salariés et plus dans leurs accords. Toutes, quels que soient leurs effectifs, doivent respecter l'égalité professionnelle et mettre en place les mesures permettant de l'atteindre.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. 2

• Principe de non-discrimination : les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

En outre, le législateur a déterminé plus de 20 critères de discrimination, qui peuvent notamment faire l'objet de sanctions, conformément aux articles ci-dessous (version en vigueur à la date de signature du présent accord) :
– article L. 1132-1 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. » ;
– article 225-1 du code pénal modifié par loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 – art. 9.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du genre de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise y compris dans le cadre du dialogue social.

• Prévention contre les discriminations : mode de recours interne à l'entreprise :

En complément du dispositif d'alerte décrit à l'article L. 2312-59 du code du travail, tout salarié considérant être victime de discrimination du fait d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne, doit avoir à sa disposition au sein de l'entreprise, le système d'alerte suivant :
– sollicitation d'un entretien auprès du responsable des ressources humaines ou à défaut d'un représentant de l'employeur, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise, aux fins d'exposer la situation et son contexte et d'examiner tous les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination ;
– cet entretien doit avoir lieu dans les meilleurs délais et dans la limite de 15 jours ouvrables à compter de la demande du salarié ;
– à l'issue de l'entretien et au plus tard dans les 15 jours, l'employeur formalise un courrier à l'attention de la personne ayant reporté les faits, aux fins d'arrêter la nécessité d'une enquête à mener ou la mise en œuvre d'actions correctives.

ART. 3

3.1. La mixité des emplois et des métiers

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois et des métiers en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur évolution dans l'entreprise dans l'objectif de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

En effet, le fait d'arriver à une représentation équilibrée des genres dans un métier, une entreprise ou un secteur, ne signifie pas que les inégalités entre les femmes et les hommes et le sexisme au travail ont disparu.

Aussi pour atteindre ces objectifs d'équilibre de genres et d'égalité, les entreprises doivent :
– présenter leurs métiers sans stéréotype de genre ;
– présenter les fiches de poste et profils de recrutement sans stéréotype de genre. L'entreprise ne doit pas mettre en avant l'apport de spécificités vues comme « féminines » ou « masculines » pour justifier la recherche de la mixité et l'intégration des femmes ou des hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins ;
– aménager les postes de travail quand il s'agit de favoriser la mixité entre les femmes et les hommes ;
– être vigilantes sur les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes en mettant en œuvre des actions de prévention contre les agissements sexistes au travail pour les femmes, qui intègrent des métiers où elles sont minoritaires, ou pour les hommes, qui intègrent des métiers où ils sont minoritaires ;
– renforcer la mixité au sein de leurs organes de gouvernances, les activités stratégiques et d'encadrement.

Lors des formations obligatoires dispensées en début de chaque mandature, les membres du CSE ou de la CSSCT, titulaires et suppléants, veilleront à être sensibilisés sur ce thème.

Indicateurs de suivi : les entreprises devront ajouter à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) la répartition des femmes et des hommes par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés cet indicateur de suivi sera fourni directement aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.2. L'égalité lors des recrutements (embauches)

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le ou la candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

Les signataires du présent accord réaffirment que le recrutement, le salaire de base, la rémunération et le positionnement de la fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :
– pour celles de plus de 50 salariés, former à la non-discrimination les salariés (notamment, manager, RH) intervenant dans le processus de recrutement, au traitement équitable des candidatures, à la mixité. Cette formation, délivrée par un intervenant qualifié et/ou certifié, souligne les enjeux éthiques, économiques et sociaux liés à la promotion de l'égalité professionnelle en veillant à ne pas justifier l'égalité femmes-hommes par l'argument de la complémentarité des sexes, qui peut conduire à renforcer les stéréotypes et à justifier et maintenir les inégalités. Cette formation comprendra la présentation du présent accord.
Les entreprises de moins de 50 salariés y sont invitées fortement. Un guide de sensibilisation est à leur disposition sur le site internet : http://www.lunionccn.com ;
– les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement doivent inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de dirigeant dans l'objectif d'éviter les inégalités ;
– à l'occasion de tout recrutement, les entreprises doivent :
– formuler les intitulés et le contenu des offres d'emploi de manière non genrée ;
– décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
– utiliser des critères de recrutements objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises doivent également :
– repérer et apporter les améliorations nécessaires en vue de supprimer les freins à l'accès à certains métiers par les femmes ou les hommes (organisation du travail, conditions de travail…) ;
– présenter au CSE, lorsqu'il existe, les actions correctives mises en œuvre ;

– développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation pour faire découvrir les métiers dans lesquels il y a une représentation faible d'un genre ou un autre ;

Dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche, des actions de communication internes et externes, via des réseaux internet ou des partenariats avec des écoles, des centres de formation ou des forums, seront mises en œuvre afin d'inciter les femmes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « masculins » et d'inciter les hommes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « féminins ».

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, figureront les diagnostics et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la politique de recrutement, telles que : proportion des femmes et des hommes recrutés par métier, catégorie socioprofessionnelle, niveau de classification...Les représentants du personnel pourront proposer et présenter des axes d'amélioration pour atteindre les objectifs de diversité et d'égalité professionnelle.

3.3. L'égalité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salariés comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises respectent un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes quel que soit le type de formation ou le temps de travail des salariés.

Les entreprises apportent aux salariés des moyens de formations équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le genre et l'âge, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées).

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du plan de formation, doit amener l'employeur à être attentif au recueil des besoins de formation des salariés pendant les entretiens professionnels et/annuels et à sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt de la formation dans leur gestion de carrière.

Aussi, les entreprises favorisent l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les métiers.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :
– supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation ;
– faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en rendant prioritaire les formations sur site, les formations à distance et le tutorat, organiser les formations durant le temps de travail, etc. ;
– prévoir un délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salariés de s'organiser ;
– faciliter l'organisation du travail pour permettre au salarié de suivre la formation ;
– intégrer les formations nécessaires au passage d'un métier à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, figureront les diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.4. L'égalité dans le parcours professionnel, la promotion et l'évolution professionnelle

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, pour l'ensemble des salariés qui voient leurs parcours de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de traitement dans les parcours, promotions et évolutions professionnels nécessite de mener des réflexions utiles et mettre en place des actions, visant à lutter contre les stéréotypes de genre. Par exemple :
– une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour identifier les biais décisionnels ;
– agir sur les modes de gestion des congés parentaux et familiaux, pour mieux les anticiper, les soutenir, les organiser pour qu'ils ne pénalisent pas les bénéficiaires ;
– un travail d'appui auprès des salariés pour accompagner certains parcours et prise de fonction.

En particulier, l'accès aux fonctions à responsabilité et/ou d'encadrement est souvent limité pour les femmes dans les entreprises du fait de freins liés au genre ayant pour conséquence une autocensure des candidates potentielles.

Ainsi, les parties signataires insistent sur le fait que les parcours, l'évolution et les promotions professionnels doivent se baser sur des critères objectifs, tels que les qualifications et les qualités professionnelles de chaque salarié. En aucune façon, le genre du salarié, pas plus que sa situation de famille ou tout autre critère de discrimination défini par le législateur, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion ou évolution professionnelle.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion ou à l'évolution sur un poste à responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :
– inscrire dans leur politique de gestion des compétences et accord GEPP, l'accès des personnes du sexe sous représenté aux postes à responsabilité en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat ;
– veiller à l'équité des recrutements, promotions et évolutions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi ;
– fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux la répartition des classifications entre femmes et hommes sur toute la grille salariale, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
– garantir le maintien de la qualification des salariés après un congé de longue durée ;
– mettre en place un processus de promotion et d'évolution fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination, et vérifier au moins une fois par an, la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent l'encadrement jusqu'au plus niveau à cet effet ;
– sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
– effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires. Proposer un processus d'intégration spécifique aux femmes/aux hommes qui acceptent d'exercer un poste traditionnellement féminin/masculin.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, figureront diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, le nombre de demandes de passage à temps partiel, ainsi que le nombre de refus et la justification de ces derniers.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.5. L'égalité dans les qualifications et les classifications

Le système de classification de la branche repose sur des critères objectifs non genrés/sexués. Il s'agit donc de faire la distinction entre d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir, et d'autre part, la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de la contribution de la personne et de la réalisation individuelle.

À chaque étape de l'application du système de classification, l'entreprise et les membres de la commission technique de classification identifient d'éventuels biais hommes/femmes : identification des emplois à prédominance féminine ou masculine, description des emplois en veillant à prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des emplois, mise en œuvre des critères de telle manière à ce qu'ils couvrent l'ensemble des tâches concrètement exercées, cotations des emplois, comparaison du positionnement final des emplois.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes en défaveur de celles-ci.

Un des objectifs du présent accord est de modifier ce constat, pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de classification et par conséquent de rémunération.

Pour cela, les entreprises doivent :
– faire progresser au cours des 4 prochaines années la proportion de femmes dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes, pour atteindre l'égalité ;
– définir leurs objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités, comme par exemple le développement de conférences et de témoignages de réussites féminines ;
– garantir l'égalité de salaire et de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, la valeur minimale du travail étant définie par le niveau de classification mis en place dans la branche.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de qualification, de classification, ancienneté, âge et nombre de candidatures.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.6. Représentation dans les organes et instances de direction

Les entreprises de plus de 1 000 salariés (pour le 3e exercice consécutif) doivent publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Ces mêmes entreprises doivent atteindre un quota de 30 % de femmes cadres-dirigeantes et de 30 % de femmes membres des instances dirigeantes au 1er mars 2026 pour atteindre des quotas de 40 % à compter du 1er mars 2029.

Elles auront deux ans, à partir de 2026 puis de 2029, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1 % de la masse salariale au maximum).

ART. 4

Les conditions de travail ne sont pas neutres d'un point de vue du genre. Les environnements physiques et psychologiques peuvent être source de discrimination envers les femmes et avoir des conséquences indirectes sur la non-mixité.

Des attitudes et décisions sexistes ont un impact sur le comportement au travail ; les agissements sexistes, pourtant interdits par la loi, créent de la souffrance au travail.

4.1. Le temps partiel

Les parties signataires rappellent quelques principes fondamentaux de l'accord relatif au travail à temps partiel de la branche du 24 novembre 2015, notamment :
– priorité au temps partiel choisi ;
– période de travail à temps partiel à titre d'essai ;
– temps partiel à durée déterminée possible ;
– horaires de travail réguliers afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
– priorité de retour à temps plein sur un emploi équivalent.

Les parties signataires rappellent en outre l'existence de l'avenant du 24 mars 2021, portant révision de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel, relatif au complément temporaire d'heures.

Les parties souhaitent enfin rappeler que les entreprises ont la possibilité, sans être une obligation, de maintenir les cotisations sociales, salariales et/ ou patronales, sur une base de temps plein, pour leur salarié à temps partiel, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi.

Pour autant, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir. À défaut, il peut être proposé une mutation au demandeur qui a la faculté de la refuser ou l'accepter. Cette proposition doit respecter la qualification, rémunération et expérience du salarié.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :
– proposer aux salariés qui le souhaitent d'autres solutions que le temps partiel en matière d'organisation du travail pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagements d'horaires individuels pour les femmes et les hommes) ;
– faire bénéficier les salariés à temps partiels des évolutions/ promotions internes, sans que ce temps partiel soit un critère de décision, afin de ne pas les léser dans le déroulement de leur carrière au sein d'un service ou plus globalement de l'entreprise ;
– adapter leurs objectifs individuels en adéquation avec leur temps de travail ;
– adapter leur charge de travail en adéquation avec leur temps de travail, et en discuter systématiquement lors d'un entretien annuel ou lors de l'entretien professionnel ;
– afficher ou mettre à disposition les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (nombre d'heures complémentaires effectuées, nombre d'avenants de complément d'heures signé, nombre de temps partiel hors congé parental ...) pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type de postes à temps partiel, type d'horaires ...).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

4.2. L'aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs doivent organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie personnelle, de la vie familiale et de l'environnement tel que les moyens de transports. Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et personnelles ne doivent en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle. Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :
– aménager autant que possible les postes, les règles d'organisation du travail, et l'organisation du temps de travail ;
– adapter les conditions de travail des femmes enceintes par des aménagements d'horaires, un ajustement de la charge de travail, l'aménagement des postes. Les parties renvoient également à l'article 6.2 du présent accord, relatif aux dispositions sur la parentalité ;
– prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes ou de s'interroger sur les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine pour les rendre plus attractifs réciproquement pour les femmes ou les hommes, et améliorer ainsi les conditions de travail pour tous les salariés.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type d'horaires, nombre d'aménagements ...).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

4.3. Santé et sécurité au travail

Les entreprises doivent évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des

installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du genre. Elle doit être suivie de mesures et d'actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'entreprise. En outre l'employeur doit travailler à l'amélioration des conditions de travail pour tous : femmes et hommes. En effet, l'organisation du travail, les modifications des horaires de travail, faire en sorte de favoriser la mixité des emplois, ne doit pas se traduire par un report des tâches pénibles (et dangereuses pour la santé) sur les hommes ou les femmes, mais par une réelle amélioration des conditions de travail.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent a minima :
– réduire les risques identifiés sur les postes et améliorer leur ergonomie ;
– intégrer les violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise, sensibiliser l'ensemble du personnel, former l'encadrement, les représentants du personnel et les RH sur ces violences et informer les salariés sur le droit d'alerte et les voies de recours ouvertes aux potentielles victimes (Défenseur des droits, inspection du travail, médecin du travail).
Indicateurs de suivi :
– dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (taux d'absentéisme, turn over, horaires postés ...) ;
– dans le bilan social, les indicateurs de suivi par genre des taux d'absentéisme et des mouvements d'effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.

4.4. Lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De plus, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés.

L'entreprise définit les missions et moyens de ces référents, afin qu'ils puissent mener leur rôle le plus efficacement possible. Elle doit s'assurer que le référent soit doté des connaissances et des compétences lui permettant d'assurer ses missions en prévoyant une formation initiale puis des formations régulières.

Il est également rappelé que des outils de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels sont disponibles sur le site internet du Défenseur des droits : https :// www. defenseurdesdroits. fr/.

Ces outils permettent de prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il est également rappelé que les salariés doivent être sensibilisés sur ces sujets et notamment par la voie de l'affichage obligatoire. À toutes fins utiles, une trame d'affichage est annexée au présent accord.

ART. 5

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont des conséquences sociales, sociétales et économiques, elles renforcent les rôles assignés aux femmes et aux hommes et impactent la retraite.

Les parties signataires rappellent l'obligation d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire et de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de cette obligation, à l'issue du recrutement et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises doivent veiller à ce que des écarts, non objectifs, ne se créent pas de dans le temps. À ce titre, il est rappelé qu'une inégalité non objective, constatée sur le salaire de base, ne peut pas être corrigée par l'octroi d'une prime.

Il est également rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Constitue une rémunération, en vertu de l'article L. 3221-2 du code du travail « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. ».

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord :
– la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a notamment instauré le calcul et la publication d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer (art. L. 1142-8 du code du travail) ;
– pour calculer ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l'index d'égalité entre les femmes et les hommes fixant un niveau de résultat de 75 points à atteindre ;
– chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations doivent rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante ;
– elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur CSE, lorsqu'il existe ainsi qu'à l'inspection du travail (DREETS) ;
– l'index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :
– – l'écart de rémunération femmes-hommes ;
– – l'écart de répartition des augmentations individuelles ;
– – l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
– – le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
– – la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :
– la publication, par les services du ministère chargé du travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'index sur le site internet du ministère chargé du travail ;
– pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail ;
– pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du plan de relance en l'absence de fixation d'objectifs de progression pour chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :
– aboutir à des résultats en la matière, selon une méthodologie s'appuyant sur des critères objectifs qui sera fournie par voie législative, réglementaire ou ordonnance, ou à défaut élaborés par l'entreprise ;
– quels que soient leurs effectifs, en cas d'écart injustifié constaté, consacrer une enveloppe salariale de rattrapage dans le cadre de la négociation des salaires pour les entreprises ayant des représentants habilités à négocier, ou de manière unilatérale pour les autres. Cette enveloppe salariale permettra d'aboutir à une mise en conformité avec le principe « à travail de valeur égale, salaire égal », dans un délai de 3 ans à partir du constat. Cette enveloppe doit être différente de celle des mesures annuelles ;
– porter à la connaissance des institutions représentatives du personnel et délégués syndicaux une fois par an l'analyse des éventuels écarts de salaires et le plan d'action de rattrapage associé. Cette communication est accompagnée d'un diagnostic sur l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise ;
– s'assurer que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle pour garantir une répartition équitable ;
– veiller à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant à temps complet ;
– éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui seraient liés à des périodes d'absences en raison de congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Dans ce cadre, les entreprises doivent :
– approfondir leurs analyses par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée de travail ;

– définir les règles relatives à l'attribution d'éventuelles augmentations individuelles ;
– contrôler le respect des règles ainsi définies, dans la répartition entre femmes et hommes, des enveloppes salariales ;
– poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles et/ ou par niveau de classification de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

Dans toutes les entreprises, les institutions représentatives du personnel sont informées des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et leur taux de réalisation, ainsi que les méthodologies et contenu des indicateurs sur les écarts de rémunération.

ART. 6

6.1. Principes généraux

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnel et personnel accessible à la fois aux femmes et aux hommes répond à un objectif de parité et de cohésion sociale. En effet, pour relever les défis économiques et environnementaux, il est essentiel de donner aux femmes toute leur place dans le monde du travail, y compris aux plus hauts niveaux décisionnels.

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel intègre :
– les mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité : assistance médicale à la procréation, grossesse, congés maternité ou d'adoption, congé paternité et congé parental d'éducation ;
– les mesures permettant le soutien d'un proche : don de jours de repos, congé de soutien familial et congé de solidarité familial.

Il est rappelé que l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 13 mars 2019, comporte des dispositions relatives à la conciliation des temps de vies.
(https :// www. legifrance. gouv. fr/ conv _ coll/ id/ KALITEXT000039195013/ ? idConteneur = KALICONT000005635900 & = list)

Au-delà de ces dispositifs, les entreprises peuvent déployer des mesures qui leurs sont propres dans le cadre de leur organisation.

6.2. Mesures liées à la parentalité

L'emploi des termes « la femme enceinte » ou « la salariée enceinte » inclus également les femmes nées de genre féminin et s'étant déclarées de genre masculin ou « non genré ».

a) Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse ou l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappelle à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En vertu de ce même article, le conjoint salarié, de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence rémunéré pour les actes médicaux nécessaires. Le (la) conjoint (e) salarié (e) de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunéré pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le (la) salarié (e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

b) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires, nucléaire, biologique et chimique.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte est reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

À cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :
– la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
– en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;
– l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;
– l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
– le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération et de tout autre avantage en nature.

c) Congés de maternité et d'adoption

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :
– doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
– ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

d) Congé pour interruption de grossesse

La salariée enceinte dont la grossesse a été interrompue, de manière spontanée ou non, bénéficie d'une journée d'absence rémunérée, sur présentation d'un justificatif médical.

e) Protection du parent salarié, père ou mère

L'article L. 1225-4-1 du code du travail définit la période suivant la naissance de l'enfant pendant laquelle l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié devenu parent. Cette protection ne vaut pas en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF) ainsi qu'au titre de l'intéressement et de la participation, le cas échéant.

f) Congé de paternité, ou second parent, et d'accueil de l'enfant

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un (e) salarié (e) peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent que le (la) salarié (e) bénéficie d'un maintien de sa rémunération, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

Afin d'inciter les partenaires à prendre ce congé, les entreprises les informent de ce droit, au moment de la demande de prise du congé de naissance.

Par ailleurs, en vertu de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement (art. L. 3314-5 du code du travail).

g) Congé parental d'éducation

Il est rappelé que ce congé parental vise les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. La durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée au salarié peut être allongée si le deuxième parent prend au moins six mois de congé. Pour un premier enfant, six mois supplémentaires s'ajouteront aux six premiers mois de prestation si c'est le père qui prend le congé parental. Pour les enfants suivants, deux ans et demi seront alloués au premier parent, les six mois supplémentaires n'étant versés que si c'est l'autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié/ la salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le salarié a droit à l'entretien professionnel, visé à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans le mois de sa reprise, au cours duquel seront abordés notamment ses perspectives d'évolution professionnelle ainsi que l'évolution de l'entreprise durant son absence. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu dont un exemplaire lui sera remis.

Les entreprises peuvent également favoriser l'exercice de la parentalité pour tous en maintenant tout ou partie des éléments de rémunérations aux salariés en congé parental.

Sous réserve que le salarié totalise 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, la durée du congé parental n'impacte pas l'ancienneté. Par conséquent, la durée du congé parental sera dans ce cas prise en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté. Cette

mesure ne vaut que pour un congé parental d'une durée maximale de 3 ans, et le salarié ne peut en bénéficier qu'une fois dans l'ensemble de sa carrière professionnelle dans l'entreprise.

Pour atteindre et améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :
– rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins. Le refus d'un tel aménagement sera justifié par des raisons objectives et notifié par écrit à la salariée ;
– à l'occasion d'un changement temporaire d'affectation pendant la grossesse, et au retour de la salariée dans son poste initial, l'intéressée est reçue par le/ la manager et la RH pour faire un bilan de son activité dans le poste transitoire, et des compétences ou expérience acquises à ce titre ;
– pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et/ ou de rapprocher leur lieu de travail de leur domicile (par exemple des plateformes de travail partagées, mise en place du télétravail), ou favoriser l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements pouvant être source de perturbations. Ces aménagements feront l'objet d'un écrit adressé à la salariée ;
– pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées ;
– pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans le mois qui suit la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations). Dans le cadre d'un retour de congé parental, organiser un entretien professionnel au cours duquel sont discutés et déterminés notamment les besoins de formation et/ d'accompagnement du salarié. La formation est obligatoire en cas de changement de technique ou de méthode de travail. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu co-signé, dont un exemplaire est remis au salarié ;
– favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle.

6.3. Mesures permettant le soutien d'un proche

Les parties souhaitent ici préciser que le sujet des « salariés aidants » est un des thèmes de négociation prévu au calendrier 2024.

a) Don de jours de repos

Tout salarié dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don. Les entreprises sont invitées à définir les modalités de ces dons : jours de repos cessibles, recueil des dons, compléments éventuels par l'entreprise.

b) *Le congé du proche aidant* (1)

Prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé du proche aidant est accessible à tout salarié, sans condition d'ancienneté, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille ou d'un proche (défini selon les dispositions légales en vigueur). Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

c) Le congé de solidarité familiale

Prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, le congé de solidarité familial permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable une fois dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

d) Le congé pour enfant malade

L'article L. 1225-61 du code du travail autorise un congé non rémunéré par enfant malade ou accidenté dont le nombre varie en fonction de l'âge et/ ou du nombre des enfants.

Le présent accord ajoute un jour rémunéré, en plus des jours non rémunérés prévus par la loi. Ce jour d'absence rémunéré sera pris en priorité par rapport aux jours légaux non rémunérés.

Cette disposition ne se cumule pas avec une clause ayant le même objet, prévue par accord d'entreprise, contrat de travail ou usages, mais vient en remplacement si elle est plus favorable.

6.4. Mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation

Au-delà des obligations ou recommandations ci-dessus, les entreprises doivent à mener des réflexions et actions sur les thèmes ci-dessous à l'attention de tous les salariés, femmes et hommes :
– faciliter le télétravail ;
– développer les aménagements d'horaires individuels ;
– décaler les horaires d'arrivée et de départ pour limiter les temps de transport ;

– traiter la question de l'organisation du temps de travail, notamment pour les horaires postés, et suivre la charge de travail pour les salariés et notamment les temps partiels, dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels ;
– aménager les horaires de travail lors de la rentrée des classes ;
– être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou positionnées trop tôt dans la journée.

• Indicateurs :

Dans la BDESE : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera fourni aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

(1) Le b de l'article 6.3 de l'accord est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3142-16 du code du travail, modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, qui a supprimé la référence à la « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

ART. 7

7.1. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes faisant obstacle à l'égalité professionnelle.

Ces actions supposent notamment une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ainsi qu'une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

Ainsi, les entreprises doivent déployer différents moyens et outils de communication tels que :
– une information sur l'interdiction d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et/ou moral. Le règlement intérieur doit mentionner la définition légale des agissements fautifs.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière. L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échant, externe.

Les représentants du personnel, ou tout salarié faisant partie de l'entreprise, peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours ;
– des campagnes d'information (notamment large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
– un guide de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination ;
– une intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les programmes de formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction et de tout salarié lorsque le thème de la formation s'y prête.

7.2. Moyens de prévention, de suivi et de contrôle

La BDESE, dont le thème égalité entre les femmes et les hommes, est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel et aux délégués syndicaux.

Par ailleurs, les entreprises analysent la neutralité de leurs procédures internes et des méthodes de management (recrutement, procédure d'évaluation, promotion...) au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Elles sont également vigilantes aux situations dans lesquelles des personnes subissent plusieurs formes de domination ou de discrimination simultanée.

En outre, l'observatoire des métiers effectue, une fois par an, un suivi des accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus au sein des entreprises de la branche. La CPPNI lui transmet à cet effet tous les documents nécessaires au suivi.

Enfin, le rapport de branche comprend les indicateurs égalité femmes-hommes permettant aux partenaires sociaux d'analyser la situation de l'égalité au sein de la branche, des domaines d'actions retenus dans les accords d'entreprise ou plans d'action afin de corriger les inégalités constatées.

7.3. Exemples d'axes de travail au sein de l'entreprise pour analyser les écarts d'égalité entre les femmes et les hommes

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240007_0000_0010.pdf/BOCC.)

7.4. Exemples de méthode de travail au sein de l'entreprise

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240007_0000_0010.pdf/BOCC.)

ART. 8

Suivi au niveau de l'entreprise

Conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise et des délégués syndicaux une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), appelée communément base de données unique (BDU) qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité social et économique sont mis à disposition de ses membres dans la base de données. La situation comparée entre les femmes et les hommes fait partie de ces données.

Fort de ces informations, le comité social et économique :
– intervient dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
– suit l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
– suit l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
– évalue les coûts à mettre en œuvre et propose des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité social et économique :
– analyse les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
– rend compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salariés par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
– propose toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avéreraient nécessaires.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-1 du code du travail).

Suivi au niveau de la branche

Il est rappelé que l'article D. 2241-1 du code du travail dispose que « pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-8, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. »

En application de cette obligation légale, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent répondre à l'enquête transmise par la branche dans les délais impartis.

Le rapport de branche doit donner un éclairage sur l'égalité professionnelle au sein de la branche. Les entreprises y indiquent leurs données propres et également les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Les indicateurs comparés sont les suivants :
– répartition femmes-hommes par catégorie, métier, type de contrat ;
– répartition femmes-hommes des recrutements par catégorie, type de contrat ;
– répartition femmes-hommes : motifs de départ ;
– répartition femmes-hommes : promotions ;
– répartition femmes-hommes : nombre d'heures de formation, par catégorie ;
– répartition femmes-hommes : niveaux de classification par ancienneté et âge ;
– comparaison femmes-hommes des salaires minima et moyens réels.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

ART. 10

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

ART. 11

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

ART. 12

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :
a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La CPPNI en sa forme de commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

ART.

Récapitulatif des indicateurs de suivi par article

Il est rappelé que chaque article est à consulter pour la mise en œuvre effective de ces indicateurs.

Articles	Résume des indicateurs de suivi
3.1. Mixité des emplois et des métiers	Répartition des femmes et des hommes par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.
3.2. L'égalité lors des recrutements (embauches)	Diagnostics et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche. Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la politique de recrutement, telles que : proportion des femmes et des hommes recrutés par métier, catégorie socioprofessionnelle, niveau de classification.
3.3. L'égalité dans la formation professionnelle continue	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.
3.4. L'égalité dans le parcours professionnel, la promotion et l'évolution professionnelle	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, le nombre de demandes de passage à temps partiel, ainsi que le nombre de refus et la justification de ces derniers.
3.5. L'égalité dans les qualifications et les classifications	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de qualification, de classification, ancienneté, âge et nombre de candidatures.
4.1. Le temps partiel	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (nombre d'heures complémentaires effectuées, nombre d'avenants de complément d'heures signé, nombre de temps partiel hors congé parental...) pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type de postes à temps partiel, type d'horaires...).
4.2. L'aménagement des horaires de travail	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type d'horaires, nombre d'aménagements...).
4.3. Santé et sécurité au travail	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (taux d'absentéisme, turn over, horaires postés...). Les indicateurs de suivi par genre des taux d'absentéisme et des mouvements d'effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.
Article 5 « Rémunérations effectives »	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles et/ou par niveau de classification de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

ART.

L'inégalité entre les femmes et les hommes en entreprise peut avoir de nombreux effets négatifs, tels que :
– une baisse de la productivité ;
– des conséquences juridiques à considérer ;
– des problèmes en matière de santé mentale ;
– des conflits sur le lieu de travail ;
– un climat tendu dans l'entreprise.

À l'inverse, l'égalité entre les femmes et les hommes a nécessairement une incidence positive.

Le présent accord doit être un moteur pour accentuer l'ambition portée par la branche depuis 2002 ; les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe prioritaire de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à sa gestion des ressources humaines.

En cela, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la RSE (responsabilité sociale et environnementale) des entreprises et de la branche et conditionne l'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015 et du dispositif de suivi de l'agenda 2030 adopté par les 193 membres de l'Organisation des nations unies.

En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous. L'égalité professionnelle femmes-hommes constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable et particulièrement autour des ODD 5 (1) (égalité entre les sexes) et ODD 10 (2) (inégalités réduites).

Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notamment en s'appuyant sur l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l'article L. 2241-11 du code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérieuse d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en place des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale.

Plusieurs autres textes, fondateurs ou réglementaires, encadrent cet accord :
– la directive 2002/73/ CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 ;
– le traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002 ;
– le label diversité créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts, visant à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable, pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières ...) ;
– le Pacte mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales : droit de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption ;
– la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui instaure notamment le calcul et la publication d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer (art. L. 1142-8 du code du travail). Pour calculer ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l'index d'égalité entre les femmes et les hommes fixant un niveau de résultat de 75 points à atteindre ;
– la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 « Pacte » (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a pour objectif de mieux partager la valeur créée par les entreprises avec les salariés. Elle promeut également le paritarisme en entreprise notamment dans les organes de gouvernance et de direction ;
– la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnel entre les femmes et les hommes, dite « loi Rixain », qui crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises ainsi qu'une obligation de transparence en cette matière, en rendant notamment obligatoire la publication des écarts de représentativité entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes.

Le présent accord, qui s'appuie sur des dispositions de la convention collective et qui en nourrira de nouvelles, traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socio-culturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire et primordial d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel, qui ne sauraient constituer une fatalité, en complément d'actions correctives.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs, sur la formation ainsi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité, et le fait de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi. Les parties rappellent à ce titre l'importance des dispositions de l'accord de branche relatif à la qualité de vie au travail, du 13 mars 2019.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent que les entreprises doivent mener une politique globale et d'agir parmi les neufs domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de mettre en œuvre les mesures et/ ou outils nécessaires à l'atteinte de l'égalité professionnelle :
– recrutement (embauche) ;
– formation professionnelle ;
– promotion et évolution professionnelle et parcours professionnels ;
– qualification ;
– classification ;
– conditions de travail ;
– rémunérations effectives incluant notamment le salaire de base ;
– articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
– santé et sécurité au travail.

Les actions définies pour chacun de ces domaines ont pour objectif de corriger définitivement les inégalités constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs au niveau de la branche et des entreprises.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

(1) Les cibles visées prioritairement pour l'ODD 5 sont :
5.1. Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles (Lutte contre les discriminations).
5.2. Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation (violences et exploitation).
5.5. Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique (participation et accès aux postes de direction).
5. b. Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes (technologies et autonomisation).

(2) Les cibles visées prioritairement pour l'ODD 10 sont :
10.2. D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre (autonomisation et intégration).
10.3. Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière (égalité des chances).

SECTION 31

Avenant : Avenant n° 4 du 13 mars 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

II. Dispositions générales

Article 5 Cotisations

L'article 5 « Cotisations » de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 5
Cotisations

Le régime de prévoyance est alimenté par :
– des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés pour les risques décès-incapacité-invalidité ;
– des cotisations forfaitaires en euros indexées sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale d'une part et des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés d'autre part pour les risques maladie-chirurgie-maternité.

L'assiette des cotisations assises sur les revenus est définie précisément à l'annexe I.

Les cotisations sont versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la paie mensuelle de chaque salarié.

Les taux de cotisations, le montant des cotisations forfaitaires et la répartition entre l'employeur et le salarié de ces cotisations font l'objet, dans l'annexe I, de dispositions propres à chacune des deux catégories de bénéficiaires (non-cadres/ cadres) en contrepartie du niveau des prestations garanties. En raison du caractère conventionnel du régime, ces cotisations ne doivent supporter aucun prélèvement au titre de commissions d'apport ou de courtage, les entreprises pouvant majorer les cotisations pour rétribuer les intermédiaires d'assurance sous réserve que le surplus de cotisation soit pris en charge par l'entreprise.

Un taux d'appel peut être décidé, pour tout ou partie des risques décès-incapacité-invalidité d'une part et maladie-chirurgie-maternité d'autre part, par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 3 du présent accord et en concertation avec l'organisme assureur recommandé mentionné à l'article 2, en fonction des résultats techniques, soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux de cotisations et montant de cotisations forfaitaires mentionnés à l'annexe I et III. »

L'article 8.3 « Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation » de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 8.3
Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation

Les garanties du présent régime sont suspendues en cas de suspension de contrat de travail non indemnisée.

Toutefois, les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation peuvent demander à bénéficier pendant toute la période du congé parental d'éducation d'un maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime.

Ce maintien sera soumis à la cotisation forfaitaire, visée à l'article 8 de l'annexe I, laquelle sera, dans ce cas, financée par le fonds sur le haut degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les garanties appliquées sont celles en vigueur à la survenance du risque.

L'assiette des garanties prévoyance est la rémunération soumise à cotisation au cours des douze mois précédant la suspension de contrat de travail au titre du congé parental d'éducation éventuellement reconstituée comme indiquée à l'article 1er de l'annexe I.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité-invalidité ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités complémentaires du présent régime pendant toute la durée du congé parental d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité survenue pendant le congé parental se poursuit après la fin du congé parental d'éducation et donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'une pension d'invalidité servie par la sécurité sociale, le régime intervient dans les conditions prévues à l'annexe I au plus tôt à la date à laquelle le salarié aurait dû reprendre son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de garantie est celle précisée au présent article.

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions aux bénéficiaires à titre obligatoire définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent article s'applique aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation qui prend effet au plus tôt à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. »

Annexe I
Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité

Partie première Obligations minimales conventionnelles. Régime conventionnel professionnel (RPC)

L'article 2 « Assiette des cotisations » de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :
– en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
– et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations exprimées en pourcentage sont calculées sur le salaire brut (servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale), limité au plafond annuel de la tranche " TB ". Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation :
– la prime de transport ;
– les remboursements de frais de toute nature ;
– les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de carrière ;
– les indemnités de non-concurrence ;
– toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre de l'article 83 du code général des impôts ;
– les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
– les indemnités journalières complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance.

Sont également soumis à cotisation les revenus de remplacement versés par l'employeur. Cela concerne notamment les cas dans lesquels le salarié se trouve en activité partielle telle que prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et perçoit une indemnité d'activité partielle et éventuellement une allocation complémentaire d'activité partielle ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...). »

L'article 8.1.1 « Cotisations RPC cadres » de l'annexe I, partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 8.1.1. Cotisations RPC cadres

Les cotisations mensuelles relatives aux obligations minimales conventionnelles s'élèvent toutes contributions sociales ou fiscales et taxes, financement du haut degré élevé de solidarité inclus pour les cadres à :

Cadres Régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations minimales conventionnelles	1,25 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 42,76 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 % pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

La répartition entre l'employeur et le salarié s'effectue comme suit :
– 1,50 % de la tranche « TA » est entièrement pris en charge par l'employeur avec une prise en charge affectée en priorité sur le risque décès-incapacité-invalidité, conformément aux dispositions de l'article 1er de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
– les cotisations additionnelles au titre du régime professionnel conventionnel sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Il en résulte la répartition suivante compte tenu des taux de cotisations appliqués pour chaque risque.

Salarié cadre relevant du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. Cas général. Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,525 %	0,275 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €
Total	TA	1,775 %	0,275 %	2,050 %
	TB	1,025 %	1,025 %	2,050 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €

Salarié cadre relevant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. Cas général. Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %

Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,405 %	0,155 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €
Total	TA	1,655 %	0,155 %	1,810 %
	TB	0,905 %	0,905 %	1,810 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €

L'article 8.1.2 « Cotisations RPC non cadres » de l'annexe I, partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 8.1.2. Cotisations RPC non cadres

Les cotisations mensuelles relatives aux obligations minimales conventionnelles s'élèvent toutes contributions sociales ou fiscales et taxes, financement du haut degré élevé de solidarité inclus pour les non cadres à :

Non-cadres régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations minimales conventionnelles	1,55 % des tranches « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 42,76 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 % pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

Les cotisations sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Salarié non cadre relevant du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. Cas général. Non cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €
Total	TA	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	TB	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	Forfaitaire	21,38 €	21,38 €	42,76 €

Salarié non cadre relevant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. Cas général. Non-cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €
Total	TA	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	TB	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	Forfaitaire	14,97 €	14,97 €	29,94 €

Partie deuxième Régime supplémentaire optionnel (RSO)

L'article 14.1.1 « Cotisations RSO cadres » de l'annexe I, partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 14.1.1. Cotisations RSO cadres

Les cotisations mensuelles du RSO s'élèvent pour les cadres à :

Régime général sécurité sociale Cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 5,99 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

La répartition entre l'employeur et le salarié s'effectue à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié. »

L'article 14.1.2 « Cotisations RSO non cadres » de l'annexe I partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 14.1.2. Cotisations RSO non cadres

Les cotisations mensuelles du RSO s'élèvent pour les non cadres à :

Régime général sécurité sociale Non-cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tranches « TA » et « TB » des salaires + 5,99 € (cotisation forfaitaire)
[1] Montants applicables à compter du 1er janvier 2025. Pour les exercices suivants, la cotisation forfaitaire en euros évolue au 1er janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N – 2 et l'année N – 1.		

La cotisation en euros est une cotisation forfaitaire indépendante du salaire et du temps de travail. Elle est due chaque mois dans son intégralité, sans proratisation en fonction de la durée de travail stipulée au contrat de travail.

Les cotisations sont prises en charge à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié ».

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

ART.

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

ART.

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Ainsi, le présent avenant annule et remplace certaines dispositions de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance et de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

SECTION 32

Avenant : Avenant n° 5 du 15 mai 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

ART.

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

ART.

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Depuis le 1er janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4,4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

À ce titre, tout en reprenant l'ancien périmètre (articles 4 et 4 bis) des catégories de cadres et de non-cadres, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Afin de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale complémentaire faisant référence à des catégories objectives de salariés sur la base du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4,4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) pour leur permettre de continuer à prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les parties signataires ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions conventionnelles.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

ART.

L'article 1.2 « Bénéficiaires du régime de prévoyance » de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 1.2
Bénéficiaires du régime de prévoyance

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance, à titre obligatoire, tout salarié, et personne assimilée au sens des articles L. 311-3-11 et L. 311-3-12 du code de la sécurité sociale, y compris les VRP, présents à l'effectif d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 3 décembre 1992. Le terme de bénéficiaire s'applique à toutes les dispositions du présent accord et de ses avenants.

La notion de " salariés présents à l'effectif " comprend tous les salariés dont le contrat de travail est en cours ainsi que les salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient soit :
– d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– d'indemnités journalières du régime obligatoire sécurité sociale ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ; ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Les annexes I et II précisent l'assiette des garanties servant de base au calcul des prestations.

L'annexe I précise en outre, au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les ayants-droits affiliés à titre obligatoire et les conditions dans lesquelles, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.

Les cotisations mentionnées dans les annexes I et II sont définies en fonction de chacune des catégories dites " Cadres " et " Non-cadres " telles que définis ci-après :

Est réputé " Cadre " de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé III. 1 à III. 10 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Est réputé " Assimilé cadre " de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé II. 7 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent avenant par la commission paritaire rattachée à l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour l'application du présent article :
– les " Cadres " sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des " Cadres ", les salariés dont l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, sous réserve de l'agrément du présent avenant qui, d'un commun accord, sera demandé à la commission paritaire rattachée à l'APEC par la partie la plus diligente. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix ;
– les " Non-cadres " sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées. »

Annexe I Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité

Partie première Obligations minimales conventionnelles. Régime professionnel conventionnel (RPC)

L'article 8.1 « Cotisations relatives aux obligations minimales conventionnelles – RPC » de l'annexe I, partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 8.1. Cotisations relatives aux obligations minimales conventionnelles – RPC

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :
– en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
– et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites " Cadres " et " Non-cadres " telles que définis par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord. »

Partie deuxième Régime supplémentaire optionnel (RSO)

L'article 9.2 « Bénéficiaires » de l'annexe I, partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 9.2. Bénéficiaires

Lorsque l'entreprise est affiliée au régime supplémentaire optionnel, tous les salariés " cadres ", tels que définis à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord et/ ou, selon le choix de l'entreprise, tous les salariés " non-cadres " tels que définis à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord, bénéficient à titre obligatoire de ce régime.

Au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les bénéficiaires à titre obligatoire (salariés et ayants droit affiliés) sont ceux définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes définis à l'article 7.2 peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime supplémentaire optionnel maladie-chirurgie-maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur. »

L'article 14.1 « Cotisations RSO cadres » de l'annexe I, partie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« 14.1. Cotisations relatives au RSO

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :
– en pourcentage des revenus bruts des salariés ;
– et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites " Cadres " et " Non-cadres " telles que définis par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord. »

SECTION 33

Avenant : Avenant n° 1 du 19 juin 2024 à l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 7 « Régime de retraite et de prévoyance » de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 7
Régimes de retraite et de prévoyance

7.1. (1)La détermination des participants au régime de retraite complémentaire des cadres sera effectuée dans les conditions suivantes au regard l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

7.1.1. Les salariés classés au niveau II. 7 devront être affiliés au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement " article 4 bis " de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.2. Les salariés classés aux niveaux III. 1 à III. 10 devront être affiliés au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement " article 4 " de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.3. Les salariés classés aux niveaux II. 1 à II. 6 pourront être affiliés au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement " article 36 " de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.4. Aucun salarié classé aux niveaux I. 1 à I. 6 ne pourra être affilié au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les salariés bénéficiant au moment de la mise en place de la nouvelle classification de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (anciennement articles 4,4 bis et 36 de la CCN des cadres du 14 mars 1947) bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents à la retraite complémentaire des cadres, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

7.2. (2) La détermination des participants au régime conventionnel de prévoyance au titre des avenants cadres et non-cadres est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 7.1 ci-dessus en matière de retraite complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au moment de la mise en place de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents audit régime, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord. »

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unique de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 2 octobre 2024 - art. 1)

(2) L'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 242-1 et R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 octobre 2024 - art. 1)

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

ART. 3

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

ART.

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Depuis le 1er janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4, 4 bis et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

À ce titre, tout en reprenant l'ancien périmètre (art.s 4 et 4 bis) des catégories de cadres et de non-cadres, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités, dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Les parties signataires ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

SECTION 34

Avenant : Avenant n° 6 du 11 juin 2025 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de sa date d'entrée en vigueur le 1er juillet 2025 au 31 décembre 2026.

ART.

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

ART.

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie a prévu la baisse du plafond de calcul de indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) de 1,8 Smic à 1,4 Smic, ces dispositions étant applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025.

Afin de réduire au minimum les impacts de ces nouvelles dispositions législatives, les parties signataires ont conclu le présent avenant qui vient modifier les dispositions de l'article 6 « Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » de l'annexe 1 – Partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

ART.

Partie première

Obligations minimales conventionnelles. Régime professionnel conventionnel (RPC)

L'article 6 « Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » de l'annexe I – partie première de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 6

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente

6.1. Incapacité temporaire complète de travail maladie longue durée

6.1.1. Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail, ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui assure une indemnité journalière complémentaire, calculée en pourcentage de la 365e partie du salaire de base annuel ayant donné lieu à cotisation, à raison de :

Pour les salariés relevant de la catégorie des " cadres " telles que définies par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :
– 40 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 16e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie, ce montant s'ajoute aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sous réserves des règles de limitation au net prévues au 6.1.7 ;
– 40 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 31e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie, ce montant s'ajoute aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sous réserves des règles de limitation au net prévues au 6.1.7.

Pour les salariés relevant de la catégorie des " non-cadres " telles que définies par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 16e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 31e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

6.1.2. Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1er jour d'arrêt en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de l'assiette des garanties de l'intéressé ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3. Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année civile, la franchise déterminant le point de départ du versement des indemnités journalières est décomptée sur le cumul des arrêts successifs intervenus depuis le début de cette année. Lorsque la disposition ci-dessus a joué, toute nouvelle incapacité de travail intervenant au cours de la même année civile ouvre droit au payement des indemnités journalières à compter du quatrième jour suivant le nouvel arrêt de travail. Le paiement est effectué à compter du premier jour si la reprise a été inférieure à deux mois.

Dans le cas d'une absence continue chevauchant deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année est décomptée à partir du 1er janvier de la seconde année. Toutefois, si la franchise a été atteinte avant le 31 décembre de la 1re année, le régime poursuit son intervention jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4. Lorsque le salarié reprend le travail à temps partiel, le régime de prévoyance peut poursuivre son indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité.

6.1.5. Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

6.1.6. Les arrêts de travail pour cure thermale acceptée par le régime obligatoire d'assurance maladie sont pris en considération pour le paiement des indemnités journalières. Il est cependant expressément convenu que les périodes d'arrêt de travail correspondantes doivent se situer au-delà de la période de franchise appliquée pour la détermination des droits des salariés.

6.1.7. En tout état de cause, le total des sommes nettes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie et du régime complémentaire de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu ne peut, en aucun cas, excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée en application du 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Par dérogation, si l'arrêt intervient pendant une période de suspension de contrat de travail indemnisée, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités nettes d'un montant supérieur à celui du revenu de remplacement net qu'il aurait perçu au titre de la même période.

6.2. Invalidité permanente

Le salarié ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après.

Toutefois, dans le cas où, dans le régime obligatoire d'assurance maladie, l'âge limite de versement d'une pension d'invalidité serait modifié, les signataires du présent accord devront se réunir, dans le délai de 1 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de cette modification, pour étudier une adaptation de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1. Le salarié en état d'incapacité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au titre de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de base ayant donné lieu à cotisation à raison de : 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2. Lorsque le salarié est en état d'invalidité totale et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie une rente supérieure à 50 % de la rémunération prise en compte par le régime obligatoire d'assurance maladie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente de base calculée à raison de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, annuelle totale ayant donné lieu à cotisation sous déduction de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie.

6.2.3. Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale réduite de 25 %.

6.2.4. Lorsque le salarié est en état d'invalidité partielle et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mais inférieure à 50 % de la rémunération prise en considération par le régime obligatoire d'assurance maladie, une rente annuelle est calculée comme dans le cas d'invalidité totale et le résultat ainsi obtenu est réduit dans le rapport existant entre le taux de la rente servie par le régime obligatoire d'assurance maladie et le taux limite de 50 %. Lorsque ce résultat est supérieur au montant de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie, le régime de prévoyance verse au salarié la différence.

6.2.5. En tout état de cause, le total des sommes nettes versées à l'assuré en invalidité ou incapacité permanente, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Lorsque l'assuré cumule une rente d'invalidité et un revenu d'activité, la limitation prévue au paragraphe ci-dessus s'applique. Toutefois, les augmentations de salaire éventuellement accordées dans le cadre de l'emploi occupé ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime.

6.3. Revalorisation

Les prestations servies sont revalorisées au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation fixé chaque année sur décision du comité paritaire de gestion. L'indice de revalorisation est le même pour les cadres et les non-cadres. Il est indiqué chaque année dans le rapport global sur les comptes. La première revalorisation intervient au plus tôt 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'intéressé dans les conditions fixées au contrat d'assurance. »

SECTION 35

Avenant : Avenant n° 8 du 18 mars 2026 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2026.

ART.

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail et des solidarités.

ART.

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ».

Le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie a prévu la baisse du plafond de calcul des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) de 1,8 Smic à 1,4 Smic, ces dispositions étant applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025.

Afin de réduire au minimum les impacts de ces nouvelles dispositions législatives, les parties signataires ont conclu le présent avenant qui vient modifier les dispositions de l'article 6 « Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » de l'annexe 1 « Partie première » de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 6 du 11 juin 2025 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit au 1er juillet 2026.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

ART.

Partie première
« Obligations minimales conventionnelles. Régime professionnel conventionnel (RPC) »

L'article 6 « Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » de l'annexe 1 « Partie première » de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 6
Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente

6.1. Incapacité temporaire complète de travail maladie longue durée

6.1.1. Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail, ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui assure une indemnité journalière complémentaire, calculée en pourcentage de la 365e partie du salaire de base annuel ayant donné lieu à cotisation, à raison de :

Pour les salariés relevant de la catégorie des “Cadres” telle que définie par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 16e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 31e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

Pour les salariés relevant de la catégorie des “non-cadres” telle que définie par l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord :
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 16e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;
– 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du 31e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

6.1.2. Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1er jour d'arrêt en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de l'assiette des garanties de l'intéressé ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3. Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année civile, la franchise déterminant le point de départ du versement des indemnités journalières est décomptée sur le cumul des arrêts successifs intervenus depuis le début de cette année. Lorsque la disposition ci-dessus a joué, toute nouvelle incapacité de travail intervenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières à compter du quatrième jour suivant le nouvel arrêt de travail. Le paiement est effectué à compter du premier jour si la reprise a été inférieure à deux mois.

Dans le cas d'une absence continue chevauchant deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année est décomptée à partir du 1er janvier de la seconde année. Toutefois, si la franchise a été atteinte avant le 31 décembre de la 1re année, le régime poursuit son intervention jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4. Lorsque le salarié reprend le travail à temps partiel, le régime de prévoyance peut poursuivre son indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité.

6.1.5. Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

6.1.6. Les arrêts de travail pour cure thermale acceptée par le régime obligatoire d'assurance maladie sont pris en considération pour le paiement des indemnités journalières. Il est cependant expressément convenu que les périodes d'arrêt de travail correspondantes doivent se situer au-delà de la période de franchise appliquée pour la détermination des droits des salariés.

6.1.7. En tout état de cause, le total des sommes nettes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie et du régime complémentaire de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu ne peut, en aucun cas, excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée en application du 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Par dérogation, si l'arrêt intervient pendant une période de suspension de contrat de travail indemnisée, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités nettes d'un montant supérieur à celui du revenu de remplacement net qu'il aurait perçu au titre de la même période.

6.2. Invalidité permanente

Le salarié ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après.

Toutefois, dans le cas où, dans le régime obligatoire d'assurance maladie, l'âge limite de versement d'une pension d'invalidité serait modifié, les signataires du présent accord devront se réunir, dans le délai de 1 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de cette modification, pour étudier une adaptation de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1. Le salarié en état d'incapacité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au titre de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de base ayant donné lieu à cotisation à raison de : 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2. Lorsque le salarié est en état d'invalidité totale et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie une rente supérieure à 50 % de la rémunération prise en compte par le régime obligatoire d'assurance maladie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente de base calculée à raison de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, annuelle totale ayant donné lieu à cotisation sous déduction de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie.

6.2.3. Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale réduite de 25 %.

6.2.4. Lorsque le salarié est en état d'invalidité partielle et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mais inférieure à 50 % de la rémunération prise en considération par le régime obligatoire d'assurance maladie, une rente annuelle est calculée comme dans le cas d'invalidité totale et le résultat ainsi obtenu est réduit dans le rapport existant entre le taux de la rente servie par le régime obligatoire d'assurance maladie et le taux limite de 50 %. Lorsque ce résultat est supérieur au montant de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie, le régime de prévoyance verse au salarié la différence.

6.2.5. En tout état de cause, le total des sommes nettes versées à l'assuré en invalidité ou incapacité permanente, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut excéder l'assiette de garantie nette éventuellement revalorisée conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Lorsque l'assuré cumule une rente d'invalidité et un revenu d'activité, la limitation prévue au paragraphe ci-dessus s'applique. Toutefois, les augmentations de salaire éventuellement accordées dans le cadre de l'emploi occupé ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime.

6.3. Revalorisation

Les prestations servies sont revalorisées au 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation fixé chaque année sur décision du comité paritaire de gestion. L'indice de revalorisation est le même pour les cadres et les non-cadres. Il est indiqué chaque année dans le rapport global sur les comptes. La première revalorisation intervient au plus tôt 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'intéressé dans les conditions fixées au contrat d'assurance. »

SECTION 36

Avenant salaires : Accord du 3 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 6 janvier 2005 .
Les revalorisations prévues par le présent accord sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 6 janvier 2005 et intègrent les augmentations de la recommandation patronale du 2 février 2006.

ART. 2

Au 1er avril 2007, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNERATION minimale mensuelle garantie (RMMG)	RÉMUNERATION annuelle garantie (RAG)
1	1 265	
2	1 302	
3	1 389	
4	1 542	
5	1 735	
6	1 967	
7A	2 149	
7B		27 000
8		32 433
9		38 219
10		44 830
11		52 270
12		60 536

Il est créé une distinction à l'intérieur du niveau de classification 7 :
— un niveau 7A, réservé aux techniciens et agents de maîtrise et assimilés cadres, dont la rémunération minimale garantie demeure mensuelle ;
— un niveau 7B, réservé aux cadres, dont la rémunération minimale garantie est annuelle.
Les entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 disposeront d'un délai de 3 ans, à compter du 1er avril 2007, pour appliquer cette distinction et mettre en place l'annualisation de la rémunération des salariés du niveau 7B.
Tout positionnement au niveau 7B ne pourra entraîner une baisse de rémunération au niveau global.
Cette modification du niveau 7 donnera lieu à la conclusion d'un avenant de mise en conformité de l'accord de classification du 1er juillet 1999 pour ce niveau.

(2) L'article sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

ART. 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la nouvelle classification.
Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.
Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :
— les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
— les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
— la prime d'ancienneté ;
— les majorations pour heures supplémentaires ;
— les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
— la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
— les primes et indemnités prévues par la CCN du 1er juin 1989.
La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

ART. 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :
— les avantages en nature ;
— la prime d'ancienneté ;
— toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.
Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
— les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
— les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
— les majorations pour heures supplémentaires ;
— les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
— la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
— les primes et indemnités prévues par la CNN du 1er juin 1989.

ART. 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.
Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

ART. 6

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé, en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 7

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

ART.

Par la signature du présent accord, les parties ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche UNIPHAR.
Elles manifestent également leur volonté de ne pas différer la question de l'examen annuel des minima conventionnels et s'engagent à se réunir dès octobre 2007 pour examiner l'évolution de la grille des rémunérations minimales pour 2008.

SECTION 37

Avenant salaires : Accord du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010.
Les revalorisations sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 8 décembre 2010.

ART. 2

Au 1er février 2012, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveau	Rémunération minimale mensuelle garantie	Rémunération annuelle garantie
I	1 426	
II	1 445	
III	1 507	
IV	1 666	
V	1 859	
VI	2 108	
VII A	2 305	
VII B		28 940
VIII		34 763
IX		40 964
X		48 051
XI		56 027
XII		64 886

ART. 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I à VII A.
Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.
Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

– les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– la prime d'ancienneté ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1er juin 1989.
La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

ART. 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) des niveaux VII B à XII sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

– les avantages en nature ;
– la prime d'ancienneté ;
– toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.
Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

– les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1er juin 1989.

ART. 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.
Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.
Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur le présent accord dans le cas où l'indice INSEE des prix à la consommation (IPC hors tabac) dépasserait 1,7 % à l'issue du 1er semestre 2012.

ART. 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent. Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

ART. 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de Paris et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

ART.

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

SECTION 38

Avenant salaires : Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 à compter du 1er février 2017.

ART. 2

Au 1er février 2017, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveau	Rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG)	Rémunération annuelle garantie (RAG)
1	1 504,5	
2	1 523,5	
3	1 582,1	
4	1 745,9	
5	1 942,4	
6	2 203,5	
7A	2 409,1	
7B		30 234,0
8		36 317,2
9		42 794,6
10		50 199,4
11		58 532,5
12		67 787,0

ART. 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la grille de classification.
Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.
Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :
– les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– la prime d'ancienneté ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par la CCN du 1er juin 1989.
La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

ART. 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :
– les avantages en nature ;
– toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.
Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
– les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par la CCN du 1er juin 1989.

ART. 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.
Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

ART. 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.
Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.
Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir 1 an après la signature du présent accord.

ART. 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART.

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

SECTION 39

Avenant salaires : Accord du 18 novembre 2020 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er janvier 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord fixe des rémunérations minimales pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 23 janvier 2019 et celui du 13 décembre 2017 à compter du 1er janvier 2021.

ART. 2 Au 1er janvier 2021, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveau (nouvelle classification, accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG)	Rémunération annuelle garantie (RAG)	Niveau (ancienne classification)
I.1	1 580,39		1
I.2	1 590,20		
I.3	1 600,02		2
I.4	1 630,29		
I.5	1 660,57		3
I.6	1 745,81		
II.1	1 831,05		4
II.2	1 934,09		
II.3	2 037,13		5
II.4	2 174,05		
II.5	2 310,96		6
II.6	2 418,79		
II.7	2 526,59		7 A
III.1		31 708,48	7 B
III.2		38 088,36	8
III.3		41 485,01	
III.4		44 881,65	9
III.5		48 764,61	
III.6		52 647,58	10
III.7		57 017,33	
III.8		61 387,08	11
III.9		66 239,99	
III.10		71 092,91	12

Au 1er juillet 2021, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveau (nouvelle classification, accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG)	Rémunération annuelle garanties (RAG)	Niveau (ancienne classification)
I.1	1 588,29		1
I.2	1 598,15		
I.3	1 608,02		2
I.4	1 638,44		
I.5	1 668,87		3
I.6	1 754,54		
II.1	1 840,20		4
II.2	1 943,76		
II.3	2 047,32		5
II.4	2 184,92		
II.5	2 322,51		6
II.6	2 430,88		
II.7	2 539,23		7 A
III.1		31 867,03	7 B
III.2		38 278,80	8
III.3		41 692,43	
III.4		45 106,06	9

III.5		49 008,44	
III.6		52 910,81	10
III.7		57 302,41	
III.8		61 694,01	11
III.9		66 571,19	
III.10		71 448,38	12

ART. 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :
– les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– la prime d'ancienneté ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la convention collective nationale et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

ART. 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :
– les avantages en nature ;
– toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
– les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la convention collective nationale et les accords de branche en vigueur.

ART. 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci. (1)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 9 mars 2021 - art. 1)

ART. 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir 1 an après la signature du présent accord.

ART. 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

ART. 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

ART.

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

SECTION 40

Avenant salaires : Accord du 7 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er octobre 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 22 juin 2022 au plus tôt au 1er octobre 2022, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

ART. 2

Au 1er octobre 2022, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux (nouvelle classification – accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)	Niveaux (ancienne classification)
I.1	1 681,41		1
I.2	1 691,51		
I.3	1 701,61		2
I.4	1 732,77		
I.5	1 763,92		3
I.6	1 851,65		
II.1	1 939,37		4
II.2	2 045,41		
II.3	2 151,45		5
II.4	2 292,35		
II.5	2 433,26		6
II.6	2 544,22		
II.7	2 655,17		7 A
III.1		33 292	7 B
III.2		39 857	8
III.3		43 353	
III.4		46 849	9
III.5		50 845	
III.6		54 841	10
III.7		59 338	
III.8		63 835	11
III.9		68 829	
III.10		73 823	12

ART. 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :
– les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– la prime d'ancienneté ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

ART. 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :
– les avantages en nature ;
– toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
– les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

ART. 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

ART. 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

ART. 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet rétroactif au 1er octobre 2022 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel. Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

ART. 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

ART.

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

SECTION 41

Avenant salaires : Accord du 28 janvier 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er mars 2026

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 16 octobre 2024 au plus tôt au 1er mars 2026, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

ART. 2

Au 1er mars 2026, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
I.1	1 835,00	
I.2	1 848,76	
I.3	1 876,49	
I.4	1 914,02	
I.5	1 961,87	
I.6	2 020,73	
II.1	2 121,77	
II.2	2 232,10	
II.3	2 352,63	
II.4	2 484,38	
II.5	2 625,99	
II.6	2 778,30	
II.7	2 942,22	
III.1		37 381,00
III.2		42 579,00
III.3		46 611,00
III.4		50 346,00
III.5		54 616,00
III.6		58 887,00
III.7		63 691,00
III.8		68 497,00
III.9		73 834,00
III.10		79 171,00

ART. 3

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :
– les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– la prime d'ancienneté ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

ART. 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :
– les avantages en nature ;
– toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
– les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
– les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
– les majorations pour heures supplémentaires ;
– les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
– la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
– les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
– les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

ART. 5

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

ART. 6

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du rapport annuel de branche 2025.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

ART. 7

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard un an après la signature du présent accord.

ART. 8

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1er mars 2026 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

ART. 9

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

ART.

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).