

A jour au 1<sup>er</sup> mai 2007  
Date du dernier texte enregistré : 15 mars 2007

---

**Avertissement**

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
  - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
- 

## Pharmacie (répartition pharmaceutique)

**IDCC 1621  
BROCHURE JO 3262**

### **Convention collective nationale du 7 janvier 1992**

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1992 JO 29 juillet 1992)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (C.S.R.P.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses (C.G.T.-F.O.) ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (C.F.T.C.) ;

Fédération unifiée des industries chimiques (C.F.D.T.) ;

Syndicat national autonome des cadres pharmaciens ;

Syndicat national des cadres des professions pharmaceutiques (C.G.C.) ;

Fédération nationale des industries chimiques C.G.T. - F.S.M. (chimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plasturgie)  
(adhésion par lettre du 11 mai 1994).

### **Dispositions générales**

A -

## Conditions générales d'application de la convention collective

### **Article A.1**

#### **Dénomination**

Convention collective de la répartition pharmaceutique.

### **Article A.2**

#### **Objet, champ d'application et modalités d'application**

**(Modifié en dernier lieu par avenant du 6 décembre 2002 étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 8 juin 2003)**

La présente convention collective nationale, conclue conformément aux articles L. 132-11 et suivants du code du travail sur la négociation collective et en application des dispositions légales relatives à la réglementation du travail, règle sur le territoire national (y compris les DOM) les relations de travail entre les employeurs et le personnel salarié dans les entreprises assumant la fonction de grossiste répartiteur pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106, alinéa

5, du code de la santé publique.

Ces entreprises dont l'activité principale - Commerce en gros de produits et matériels pharmaceutiques - figurent dorénavant à la classe 51.4N commerce de gros de produits pharmaceutiques - de la nomenclature des activités françaises (NAF) annexée au décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

La référence à la nomenclature des activités françaises (NAF) est donnée à titre indicatif. Elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale effective telle que définie au premier paragraphe ci-dessus.

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux établissements et sièges sociaux des entreprises ayant pour but et activité principale, l'activité de répartition pharmaceutique.

La signature de la présente convention implique l'abrogation et le remplacement de celle (interprofessionnelle) du 26 juillet 1955 et tous les accords professionnels intervenus dans son champ d'application depuis la même date à l'exception des accords suivants :

- accord du 6 avril 1967 concernant les régimes de prévoyance (annexe I) annulé et remplacé par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 ;
- accord du 28 novembre 1979 portant sur l'indemnisation de l'incapacité temporaire (annexe II) ;
- accord du 13 novembre 1981 portant sur les autorisations d'absences pour participer aux réunions paritaires (annexe III) ;
- accord du 13 novembre 1981 portant sur les frais de déplacement engagés pour participer aux réunions paritaires (annexe IV) ;
- accord du 29 novembre 1985 portant sur les classifications (étendu par arrêté ministériel du 6 mars 1986 et qui figure en annexe V) ;
- accord du 7 décembre 1989 portant sur les salaires (annexe VI) ;
- accord du 23 décembre 1991 concernant la retraite complémentaire (annexe VII) ;
- accord du 10 février 1989 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance A.G.F. (annexe VIII) annulé et remplacé par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 ;
- accord du 29 juin 1990 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance A.G.F. (annexe IX), annulé et remplacé par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 ;
- accord du 1<sup>er</sup> mars 1976 pour les entreprises concernées par le F.A.F. (annexe X).

La présente convention collective est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

A compter de sa date d'extension, les entreprises entrant dans son champ d'application disposeront d'un délai de trois mois pour mettre en conformité leur pratique avec les présentes dispositions. Les dispositions non contraires au décret du 27 avril 1937 continuent à s'appliquer [ (note 1) :

(1) Par accord du 4 novembre 1992 (non étendu), la date d'expiration du délai de 3 mois imposant aux entreprises de se mettre en conformité avec les dispositions de la Convention Collective Nationale a été fixée au 14 novembre 1992.

].

## **Article A.3**

### **Durée — Publicité — Dépôt — Dénonciation extension — Adhésion — Révision**

#### **3.1 - Durée — Publicité — Dépôt — Extension**

La présente convention nationale est conclue pour une durée indéterminée.

Elle sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

Les parties s'engagent à en demander l'extension et à soutenir, à ce propos, l'initiative prise par la plus diligente d'entre elles.

#### **3.2 - Adhésion**

Conformément au code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de la convention par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

### **3.3 - Dénonciation — Révision**

La présente convention pourra être dénoncée sous réserve de respecter un préavis de trois mois et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

La dénonciation pourra être effectuée partiellement pour les articles qui le prévoient.

Sans préjudice des dispositions prévues par la loi, chaque syndicat représentatif signataire ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité peut demander la révision de la présente convention.

Toute demande de révision présentée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, avec un préavis d'un mois.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les quatre 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.

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 sa demande. Les négociations débiteront dans un délai maximum d'un mois au plus tard après la date de réception de la demande.

Avant l'ouverture des négociations, les organisations syndicales représentatives présenteront dans les mêmes conditions leurs projets éventuels.

Dénonciation et révision sont adressées par pli recommandé avec accusé de réception, double de cette lettre étant par ailleurs expédié à la direction départementale du travail dont relève le siège social de la C.S.R.P.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la présente convention continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention lui soit substituée et, au plus tard, pendant un an.

#### **Article A.4**

#### **Convention et accords antérieurs — Avantages acquis**

La présente convention et ses annexes ne peuvent être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à leurs dates de signature, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages restent ce qu'elles étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés, pour le même objet, dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

Les dispositions de la présente convention se substituent aux clauses correspondantes des accords particuliers intervenus dans l'une ou l'autre des entreprises lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés.

## **B -**

### **Liberté d'opinion, droit syndical et représentation du personnel**

#### **Article B.1**

#### **Principes généraux**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat.

Les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les opinions politiques, le sexe, la situation de famille ou de santé, l'âge, l'appartenance ou non à un syndicat, le fait d'exercer une activité syndicale ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les avantages sociaux, les mesures de discipline ou de

congédiement.

Lorsqu'une décision 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 paragraphe précédent, des libertés, des droits fondamentaux et du principe de non-discrimination reconnu par le code du travail, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable au cas litigieux.

Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le litige sera soumis à la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article Q.2 de la présente convention.

Le recours devant cette commission ne fait pas obstacle au droit, pour le salarié ou l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent, de demander judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Article B.2**

### **Autorisations d'absences**

(Voir aussi Annexe III)

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

Des autorisations d'absences payées seront, dans les conditions fixées en annexe, accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger ès qualités dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la profession pharmaceutique, dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans les commissions paritaires, comités ou institutions constitués d'un commun accord entre les parties signataires et concernant la répartition pharmaceutique tels que les régimes de prévoyance et de retraite de la répartition pharmaceutique, le F.A.F. pharmacie.

Dans la limite du nombre de personnes fixé d'un commun accord, les frais de déplacement seront remboursés soit dans les conditions prévues en annexe, soit dans les conditions prévues dans les règlements intérieurs des commissions, comités ou institutions concernés intéressant la répartition pharmaceutique (voir aussi Annexe IV).

Des autorisations d'absences seront accordées aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par le code du travail.

Les absences prévues aux précédents paragraphes seront considérées comme temps de travail.

## **Article B.3**

### **Droit syndical — Sections syndicales et délégués syndicaux**

Les partenaires sociaux négocieront, dans les entreprises, des accords facilitant l'exercice du droit syndical et celui des mandats syndicaux.

Ces accords porteront sur :

- la collecte des cotisations syndicales ;
- l'affichage des communications syndicales, la distribution des publications syndicales ;
- le local mis à la disposition des sections syndicales ;
- la réunion mensuelle d'information ;
- l'exercice de leurs fonctions par les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser leur chef de service.

La première négociation se tiendra au plus tard à l'occasion de la négociation annuelle d'entreprise obligatoire. Par la suite, elle aura lieu au minimum tous les cinq ans.

## **Article B.4**

### **Délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement**

Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ou d'établissement sont déterminés par la loi.

Le comité d'entreprise est, pour sa part, obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant notamment :

- l'organisation ;
- la gestion ;

- la marche générale de l'entreprise ;
- l'emploi ;
- les conditions de travail ;
- la formation.

L'organisation et la procédure des élections feront l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales reconnues comme représentatives [dans l'établissement](#).

La date des élections est fixée d'un commun accord, elle doit se situer hors vacances scolaires et être placée dans les trente jours qui précèdent l'expiration du mandat des représentants en exercice. Cette date sera annoncée au moins quinze jours à l'avance par avis affiché dans le lieu de travail et accompagné de la liste des électeurs et éligibles.

Les opérations d'élection auront lieu pendant les heures de travail.

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes : ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

Le bureau électoral de chaque collège sera composé de deux électeurs, le plus âgé et le plus jeune (ou de tout autre électeur constituant un bureau dont la composition sera fixée par le protocole préélectoral) présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé. Aucun candidat ne peut faire partie du bureau de vote.

## **Article B.5**

### **Comités d'entreprise : frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales**

Les oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise sont financées conformément à la législation en vigueur ou à tout accord plus favorable conclu au sein des entreprises.

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, l'employeur doit affecter soit en espèces versées directement au compte du C.E., au titre de la contribution patronale, soit en dépenses engagées par l'entreprise pour les oeuvres qu'elle gère en collaboration avec le C.E. (ou par délégation de celui-ci), et évaluées en pourcentage du montant des rémunérations brutes versées par l'entreprise, une contribution au moins égale à 0,20 p. 100 destinée à participer aux frais de fonctionnement du comité d'entreprise, ces frais comprenant, notamment, les frais de déplacement liés aux mandats des délégués sauf accord ou usage d'entreprise, et une contribution au moins égale à 0,50 p. 100 destinée à participer au financement des oeuvres sociales.

## **C -**

### **Information et expression — Participation — Négociation**

#### **Article C.1**

##### **Principes généraux**

L'évolution de l'économie est marquée par l'accélération des mutations technologiques et la transformation des modes d'organisation ayant un impact sur la situation de l'emploi.

Une politique prospective est nécessaire afin, notamment, d'adapter l'emploi aux métiers futurs.

Cette volonté doit s'insérer dans une logique d'information, de concertation, de participation et de négociation, tant au niveau de la branche professionnelle qu'au niveau des entreprises.

#### **Article C.2**

##### **Au niveau de la branche professionnelle : commission nationale paritaire de l'emploi (Modifié par avenant du 26 juin 1998 étendu par arrêté du 3 février 1999, JO 12 février 1999)**

(Voir aussi l'accord du 28 janvier 1993)

La commission nationale paritaire de l'emploi est composée, pour le collège salariés, de 15 représentants, à raison de 3 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle et, pour le collège des employeurs, de 15 représentants de la C.S.R.P.

Cette commission dont le fonctionnement est régi par un règlement intérieur a pour objet :

- d'établir un bilan général des évolutions significatives de la branche concernant en particulier :
- les restructurations et fusions d'entreprises, les plans sociaux des entreprises ;

- l'introduction de changements technologiques ayant des incidences importantes sur les conditions de travail et l'organisation du travail ;
  - l'évolution et la structure de l'emploi, sujet qui sera plus particulièrement développé lors des négociations quinquennales sur les classifications professionnelles ;
  - l'évolution du temps de travail et de son organisation avec le suivi, le cas échéant, des accords de branche conclus dans ce domaine ;
  - tout autre point qui pourrait, d'un commun accord, être décidé d'une année sur l'autre ;
- d'étudier ces évolutions et de les faire connaître ;
  - d'examiner paritairement et de façon prévisionnelle toutes les dispositions de nature à favoriser l'emploi ou à faciliter la réinsertion, dans la branche ou hors de la branche, des salariés de tous statuts amenés à perdre leur emploi du fait des concentrations d'entreprises ou d'établissements ou des changements technologiques.

A cet effet, la C.N.P.E. :

- se réunit trois fois par an (dont une fois à l'occasion de la discussion du « rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires effectifs moyens ») ;
- propose toute enquête professionnelle permettant de mieux apprécier la situation de l'emploi, en approfondissant les données du rapport annuel évoqué ci-dessus. Ces données sont celles de la branche et ne sauraient révéler les dispositions stratégiques particulières aux entreprises ou à des groupes d'entreprise ;
- peut faire appel à des dirigeants spécialisés de la branche ou à des personnes compétentes extérieures pour être renseignée sur les perspectives de changements technologiques ;
- définit pour les partenaires sociaux — patronaux et de salariés — représentatifs dans les instances consacrées à la formation (C.C.E., commission formation des C.C.E., F.A.F. nationaux ou régionaux) les actions prioritaires de formation préventive. Ses conclusions feront l'objet de communication aux entreprises et devront être étudiées à l'occasion des projets de formation professionnelle continue.

Au sein des entreprises, les partenaires sociaux — patronaux et de salariés — communiquent à la C.N.P.E., à l'exclusion des documents déclarés confidentiels, les documents officiels remis au C.E., les P.V. approuvés concernant les problèmes d'emploi importants particuliers à l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

La C.N.P.E. prend toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi.

### **Article C.3**

#### **Au niveau des entreprises**

Les entreprises doivent jouer un rôle dans la stratégie définie à l'article C.1 ci-dessus.

A cet égard, l'information des salariés et la possibilité, pour ceux-ci, de s'exprimer, ainsi que la concertation avec les partenaires sociaux, revêtent la plus grande importance.

Dans cette optique, les entreprises devront rechercher, par voie de négociation, les mesures à mettre en oeuvre sur :

- les mutations technologiques dans leurs projets, leurs suivis, leurs conséquences sociales ;
- l'expression des salariés afin, notamment, d'assurer la formation des animateurs et l'information des partenaires sociaux.

## **D -**

### **Inventions des salariés**

#### **Article D.1**

##### **Principes généraux**

Les inventions faites par les salariés dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive correspondant à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

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 le salarié sur :

- la productivité ;
- la rentabilité ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité.

Le salarié et l'employeur doivent effectuer, l'un envers l'autre, toutes les formalités fixées par la législation en vigueur visant les inventions et notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d'utilité et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description, sauf s'il s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

## **Article D.2** **Rémunération du salarié**

### **2.1 - Inventions brevetables appartenant à l'employeur**

Si une invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au(x) salarié(s) auteur(s) de cette invention, qu'il(s) ait(ent) accepté ou non d'être nommé(s) dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le(s) salarié(s) auteur(s) de l'invention a(ont) droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versements forfaitaires effectués en une ou plusieurs fois ;
- pourcentage du salaire ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise en pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le plan commercial.

Cette rémunération, qu'elle corresponde à un versement forfaitaire ou à un pourcentage de salaire, est due même dans le cas où l'(les) intéressé(s) ne serait(ent) plus au service de l'employeur lors de la délivrance du brevet ou de sa mise en exploitation.

### **2.2 - Inventions non brevetables**

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés, utilisées par l'entreprise et permettant notamment une amélioration sensible de la production ou de la productivité ou une économie du coût de la production, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

### **2.3 - Conditions de versement et montant de la rémunération**

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 après information du comité d'entreprise.

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.

## **E -** **Égalité professionnelle**

### **Article E.1**

La présente convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe, les femmes et les hommes qui remplissent les conditions requises ont accès, au même titre, à tous les emplois.

L'égalité entre les femmes et les hommes est réalisée conformément aux dispositions du code du travail et tout particulièrement l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe doit figurer dans le rapport annuel qui traite également de l'évolution économique et de la situation de l'emploi.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion, d'organisation et de conditions de travail, des mesures temporaires de rattrapage prises au seul bénéfice des femmes pourront faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément au code du travail.

A défaut d'accord au terme de la négociation, les dispositions de l'article L. 123-4 du code du travail sont applicables.

## F - Contrat de travail

### Article F.1 Embauchage

#### 1.1 - Dispositions générales

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel aux services et organismes habilités par l'ordonnance n° 86-1286 du 20 décembre 1986.

Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Le salarié pourra être engagé par un contrat à durée indéterminée ou, éventuellement, par un contrat à durée déterminée ; 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.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat. Le durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Pour favoriser la promotion ou 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 assumés par ceux-ci et les convoqueront pour un entretien d'évaluation.

Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauchage, la notification écrite de la durée de la période d'essai, de l'emploi qu'il va occuper, de la durée hebdomadaire de travail, de la catégorie professionnelle (et, s'il y a lieu, de l'échelon) et du coefficient hiérarchique correspondant, ainsi que son salaire de base.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit : les mentions qu'il comporte sont celles prévues par l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Les employeurs afficheront le texte du règlement intérieur de l'entreprise dont ils remettront, en outre, un exemplaire à chaque salarié qui en fera la demande au moment de son engagement. Par ailleurs, la présente convention est tenue à la disposition des salariés dans leur établissement.

Il est bien entendu que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

#### 1.2 - Période d'essai

La période d'essai est fixée :

— pour les ouvriers et employés à un mois ;



- pour les techniciens, les techniciens supérieurs et les agents de maîtrise, elle est portée à 2 mois ;
- pour les cadres elle est portée à trois mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable. Toutefois, pour les cadres, elle pourra être renouvelée une fois et avec un délai de prévenance de quinze jours, pour une durée identique à la période initiale après accord entre les parties. En cas de rupture durant la période de renouvellement, un préavis de quinze jours sera observé.

## **Article F.2** **Rupture du contrat de travail**

Tout contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des deux parties contractantes sous réserve de l'application des règles prévues par la législation en vigueur.

Un certificat de travail sera remis au salarié, conformément aux dispositions légales, à l'expiration de sa période normale de préavis. En cas de dispense, si l'intéressé le demande, il lui sera remis un certificat provisoire.

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis dite aussi « délai-congé » est :

- de un mois, pour les employés en cas de démission, portée à deux mois en cas de licenciement pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à deux ans ;
- de deux mois pour les techniciens, les techniciens supérieurs et les agents de maîtrise. Elle est portée à trois mois pour les techniciens supérieurs et les agents de maîtrise ayant dix ans d'ancienneté ;
- de trois mois pour les cadres.

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 lui verser une rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par le salarié, celui-ci doit à l'employeur une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer sauf si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il prend son travail immédiatement dans un nouvel emploi.

En cas de licenciement et pendant la durée du délai-congé, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher du travail. Ces absences sont payées et fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut s'opposer au regroupement total ou partiel de ces heures d'absences si le salarié en fait la demande.

## **Article F.3** **Indemnité de licenciement** **(mod. par )**

*Avenant 28 sept. 2005, étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2005*

En dehors du préavis prévu par la présente convention, il sera alloué aux salariés congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité au prorata du temps d'ancienneté dans l'entreprise.

Entre deux et trois ans de présence dans l'entreprise, il s'agit de l'indemnité légale prévue par le code du travail.

A partir de trois ans de présence, elle est calculée comme suit, selon les catégories :

- pour les employés, le montant de l'indemnité de licenciement est fixé à 3/10 de mois par année de présence dans l'entreprise, à compter de la date d'entrée ;
- pour les techniciens, techniciens supérieurs et agents de maîtrise, son montant est fixé :
  - à partir de trois ans de présence à 3/10 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
  - à partir de quinze ans de présence, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de quinze ans ;
  - à partir de vingt-quatre ans de présence, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de vingt-quatre ans ;
- pour les cadres, son montant est fixé :
  - à partir de trois ans de présence à 3/10 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
  - à partir de quinze ans de présence, il sera ajouté au chiffre précédent 2/10 de mois par année de présence au-delà de quinze ans.

Cette indemnité, sauf pour les cadres, ne pourra, en aucun cas, dépasser une somme égale à douze mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité conventionnelle de licenciement est la rémunération moyenne brute des douze derniers mois, ou, s'il est plus important, l'appointement mensuel de base du dernier mois auquel s'ajoute la prime d'ancienneté.

En cas de travail effectué successivement à temps complet et à temps partiel (ou inversement), l'indemnité de licenciement est calculée au prorata de chacune des périodes.

*(Avenant 28 sept. 2005, étendu)* En cas de rupture du contrat de travail due à une inaptitude physique constatée, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté prévues aux alinéas précédents.

Si cette inaptitude est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié percevra le double de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable et dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté, l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## **Article F.4**

### **Licenciements collectifs**

Les parties contractantes entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs ou individuels pour cause économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :

- les actions et conventions de conversion ;
- l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- le respect des délais de procédure ;
- l'information des autorités administratives compétentes et les notifications à leur délivrer ;
- les garanties en cas de mutation ;
- les procédures relatives aux mesures sociales envisagées ;
- les procédures de licenciement des salariés concernés ;
- les actions tendant à éviter des licenciements pour cause économique ;
- la saisine de la C.N.P.E.

Le salarié compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant douze mois à compter de la date de son licenciement.

S'il 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. Dans cette hypothèse, l'ancienneté sur laquelle a été calculé le montant de l'indemnité de licenciement pour cause économique viendra en déduction de l'ancienneté sur laquelle sera calculé le montant de l'indemnité éventuelle.

Lors de licenciements économiques collectifs, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte, par catégorie, les qualités professionnelles, les charges de famille (les cas de parents isolés), l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion difficile, en particulier les personnes handicapées et les salariés âgés.

## **G -**

### **Absences**

#### **Article G.1**

#### **Maladies et accidents**

(Voir aussi Annexe II)

**1.1** - Une absence résultant de maladie ou d'accident, signalée dans les trois jours, sauf cas de force majeure, et justifiée par un certificat médical, ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

**1.2** - Dans le cas où l'intéressé ne justifierait pas son absence par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation dans un délai de sept jours, le contrat de travail pourrait être rompu.

Toutefois, et en dehors des absences pour accident du travail ou maladies professionnelles, la durée de l'absence ne pourra être supérieure à six mois. Passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être effectué. Dans ce cas, le salarié absent pour maladie pourra être licencié dans les conditions fixées par le code du travail.

**1.3** - Le salarié dont le contrat de travail se trouvera rompu dans les conditions indiquées par le présent article bénéficiera, selon son choix, soit, si les conditions sont remplies, du paiement de l'indemnité de licenciement et du préavis, sous déduction des indemnités journalières reçues par ailleurs, soit d'une priorité de réembauchage, pendant un an, à compter de la notification du remplacement définitif.

Dans ce dernier cas, l'offre de réembauchage devra être faite par pli recommandé avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire proposé, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, s'il accepte l'offre qui lui est faite.

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

La priorité de réembauchage cessera si l'intéressé refuse la première offre qui lui sera faite ou ne répond pas à celle-ci. Toutefois, le salarié conservera sa priorité de réembauchage si, occupant un emploi dans une autre entreprise, les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer ne lui permettent pas d'accepter l'offre qui lui est faite.

Le salarié réembauché dans l'emploi qu'il exerçait avant son licenciement recevra au moins la rémunération correspondant à cet emploi, telle qu'elle est calculée dans l'entreprise au moment de son réembauchage. L'ancienneté acquise au moment de la rupture sera reprise.

A l'expiration de la période d'un an prévue au premier alinéa du présent paragraphe, l'indemnité éventuelle de licenciement sera versée si, pendant cette période, le salarié n'a pas été réembauché ou s'il n'a reçu de son employeur aucune offre de réembauchage dans les conditions prévues à l'alinéa 2 ci-dessus.

**1.4** - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir en cas de licenciement collectif concernant le service où travaille le salarié.

**1.5** - En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tous les salariés bénéficient des dispositions prévues concernant l'indemnisation de l'incapacité temporaire, à condition :

- d'avoir justifié de leur incapacité dans les conditions et délais prévus aux paragraphes ci-dessus ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français et dans tout autre pays dès lors qu'il relève d'un accord conclu avec la sécurité sociale.

## **Article G.2 Maternité**

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif.

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

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

Les salariées qui, au moins quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue ci-dessus, en feront la demande par pli recommandé avec accusé de réception, pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

Les salariés, père ou mère, ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, qui en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, quinze jours au moins avant l'expiration de la période de repos prévue ci-dessus, ont droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise, au congé parental d'éducation prévu par la loi.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, devront être payées par l'employeur.

Lorsqu'une salariée ayant au moins un an d'ancienneté et se trouvant en état de grossesse est l'objet d'un changement d'emploi pour se conformer aux prescriptions médicales attestées par un certificat, il lui sera assuré le maintien de son salaire antérieur si le nouvel emploi qu'elle exerce constitue un déclassement par rapport au précédent.

Pendant une durée maximum d'un an, à compter du jour de la naissance, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront, à cet effet, d'une demi-heure payée le matin et d'une demi-heure payée l'après-midi.

### **Article G.3** **Congés exceptionnels**

**3.1** - Sans condition d'ancienneté, tout salarié a droit, sur justification, à des congés payés exceptionnels prévus pour événements de famille, dans les conditions suivantes :

- pour son mariage : cinq jours ;
- pour le décès :
  - de son conjoint, d'un de ses enfants : cinq jours ;
  - de son père, sa mère, un de ses beaux-parents : trois jours ;
  - d'un de ses grands-parents ou d'un de ses frères ou soeurs : un jour ;
- pour la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants : trois jours, comme prévu par le code du travail ;
- pour le mariage d'un de ses enfants : un jour.

Les congés pour événements familiaux doivent être pris au moment où l'événement intervient. Ils se situent en dehors des repos hebdomadaires et ne sont pas dus lorsque le salarié est déjà absent pour une raison quelconque.

**3.2** - Des autorisations d'absences non payées pourront être accordées, dans le cas de maladie où la présence du salarié serait nécessaire pour soigner son conjoint, son enfant ou une personne à charge, ainsi que l'attesterait un certificat médical.

## **H -** **Congés payés**

### **Article H.1**

**1.1** - 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 et les dispositions de la présente convention collective.

**1.2** - Dans le cas où l'application de dispositions conventionnelles antérieures ou des usages ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

**1.3** - La période légale des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, la 5<sup>e</sup> semaine de congés devant être prise entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

**1.4** - Cependant, s'il en exprime le désir lors de l'établissement de la liste des congés, le salarié pourra, après accord de son employeur, prendre tout ou partie de son congé en dehors de la période légale prévue au paragraphe ci-dessus.

**1.5** - Quand le salarié a acquis des droits ne dépassant pas douze jours ouvrables, son congé payé doit être continu.

**1.6** - Le congé principal, d'une durée supérieure à dix-huit jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur, selon les nécessités du service, avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de dix-huit jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

**1.7** - Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, 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 deux mois pendant la période de référence.

**1.8** - En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, selon les nécessités du service et, dans toute la mesure du possible, selon les désirs particuliers des intéressés en tenant compte de leur situation de famille, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

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

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel par affichage deux mois au moins ou trois si possible, avant le début de la période des congés payés fixée au paragraphe 1.3 ci-dessus.

**1.9** - Lorsqu'un salarié se trouve, à la suite de maladie ou d'accident, dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée par l'employeur, la période des vacances sera étendue, pour lui, jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Si néanmoins cette extension ne lui permettait pas de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours normaux de congés auxquels il a encore droit, lui serait alors versée.

**1.10** - Les salariés n'ayant pas travaillé pendant tout ou partie de la période de référence, uniquement à la suite de maladie ou d'accident, pourront, sur leur demande, bénéficier d'un congé non payé, à concurrence du nombre de jours auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

**1.11** - 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 deux jours ouvrables, auxquels 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 autres frais imputables à ce rappel, lui seront remboursés sur justification.

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

**1.13** - Des dispositions particulières seront prises par les entreprises, afin de faciliter aux salariés, originaires des territoires non métropolitains ou étrangers, la prise de leur congé.

En tout état de cause, ces salariés pourront porter, sur une année, les droits accumulés pendant deux ans.

# I - Retraite

(Résultant de l'avenant du 3 novembre 2004, étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 19 juill.)

## Article I-1 Départ à la retraite

### 1-1 - Dispositions générales

Tout salarié qui prend l'initiative de la cessation du contrat de travail doit, en respectant le préavis tel qu'il est précisé à l'article F.2 de la présente convention, avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa décision de partir à la retraite.

### 1-2 - Indemnités de départ

Lors de son départ, le salarié percevra une indemnité.

### 1-3 - Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

Employés à partir de cinq ans de présence :

- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et soixante et un ans ;
- 10/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et un et soixante-deux ans ;
- 8/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-deux et soixante-trois ans ;
- 6/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-trois et soixante-quatre ans ;
- 4/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-quatre ans et, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant le soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé.

Cette indemnité s'annule après cette date et seule l'indemnité légale subsiste.

Techniciens, à partir de cinq ans de présence :

- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et soixante et un ans ;
- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et un et soixante-deux ans ;
- 10/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-deux et soixante-trois ans ;
- 8/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-trois et soixante-quatre ans ;
- 6/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-quatre et, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant le soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé.

Cette indemnité s'annule après cette date et seule l'indemnité légale subsiste.

Agents de maîtrise et techniciens supérieurs à partir de cinq ans de présence :

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et soixante et un ans ;
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et un et soixante-deux ans ;
- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le candidat a lieu entre soixante-deux et soixante-trois ans ;

- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-trois et soixante-quatre ans ;
- 10/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-quatre et, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant et le soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé.

Cette indemnité s'annule après cette date et seule l'indemnité légale subsiste.

L'indemnité de départ sera augmentée de 50 p. 100 pour les salariés bénéficiaires de la convention collective nationale de retraites et de prévoyances des cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 et 4 bis, lorsque le taux de cotisation de l'entreprise pour la retraite est inférieur à 12 p. 100.

Cadres à partir de cinq ans de présence :

- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et soixante et un ans ;
- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et un et soixante-deux ans ;
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-deux et soixante-trois ans ;
- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-trois et soixante-quatre ans ;
- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-quatre et, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant le soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé.

Cette indemnité s'annule après cette date et seule l'indemnité légale subsiste.

L'indemnité de départ sera augmentée de 50 p. 100 lorsque le taux de cotisation de l'entreprise pour la retraite des cadres est inférieur à 12 p. 100.

## **1-4 - Indemnité de départ en retraite avant 60 ans**

Les salariés tels que définis à l'article 1 du présent avenant (2) et à l'article I.4 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique ayant 5 ans de présence et qui partent en retraite avant l'âge de 60 ans bénéficieront de la même indemnité de départ en retraite que celle calculée pour les salariés dont le départ a lieu entre soixante et soixante et un ans, soit :

- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les employés ;
- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les techniciens ;
- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs ;
- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date de l'entreprise pour les cadres.

Les années de présence prises en compte courent de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à la date de départ en retraite.

Cette indemnité n'est pas destinée, sauf dispositions conventionnelles contraires, aux systèmes de préretraite mis en place par accord collectif d'entreprise.

## **Article I-2 Mise à la retraite**

### **2-1 - Dispositions générales**

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint 60 ans d'âge et qu'il peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite devra respecter le préavis tel qu'il est précisé à l'article F.2 de la présente convention et notifier la mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **2-2 - Contreparties en terme d'emploi**

Il doit être procédé à une embauche pour trois salariés mis à la retraite dans les 3 mois qui suivent la dernière mise à la retraite.

Cette embauche doit être réalisée en priorité sur les catégories d'emploi concernées sous forme de contrat à durée indéterminée ou en contrat de professionnalisation.

Si, toutefois, la condition de «trois mises à la retraite» n'est pas remplie, l'entreprise procède dans les 12 mois suivant la dernière mise à la retraite à l'embauche d'un temps plein. Cette embauche doit se faire en priorité sur les catégories d'emploi concernées.

## **2-3 - Contreparties en terme de formation professionnelle**

Afin, d'une part, de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés de la branche âgés de plus de 45 ans et, d'autre part, de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

### **Pour les salariés âgés de plus de 45 ans**

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrières ou de compétences
- les inscrire au plan de formation pour leur fournir des formations spécifiques leur permettant de se maintenir dans de bonnes conditions dans leur emploi

### **Pour les salariés âgés de plus de 55 ans**

- leur permettre notamment par des formations de transférer leur savoir en occupant des fonctions tutorales

### **Pour les salariés de âgés plus de 55 ans et remplissant les conditions d'ouverture des droits à la retraite**

- leur permettre d'avoir accès à des formations les préparant à la retraite au moins un an avant le départ à la retraite.

## **2-4 - Indemnités de mise à la retraite**

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est allouée au salarié âgé de plus de 60 ans remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cette indemnité de mise à la retraite se calcule comme suit :

### **Employés**

- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 13/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

### **Techniciens**

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus



- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus

- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

### **Agents de maîtrise et techniciens supérieurs**

- 19/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus

- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus

- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

### **Cadres**

- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans exclus

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans exclus

- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 64 ans inclus

## **2-5 - Suivi en entreprise**

Un point annuel est présenté au comité central d'entreprise.

## **J - Salaires**

(Voir accord du 11 juin 1999 sur la RTT à 35 heures)

### **Article J.1 Dispositions générales**

#### **1.1 - Le salaire est la contrepartie du travail**

En tout état de cause, à travail égal, les salaires seront identiques, quel que soit le sexe, l'âge ou la nationalité du salarié.

**1.2** - Les barèmes de salaires applicables aux différents emplois, catégories et positions, sont établis en fonction :

- a) Du salaire minimum national professionnel ;
- b) Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions.

**1.3** - Pour l'évolution et la révision des salaires, les parties signataires de la présente convention se réuniront au moins deux fois par an.

**1.4** - En annexe de la présente convention figurent les définitions des emplois, catégories et positions dans lesquelles sont

classés les salariés, ainsi que les coefficients hiérarchiques et les barèmes de salaires minimaux correspondants (voir les annexes V et VI).

## **Article J.2**

### **Travaux pénibles, dangereux et insalubres**

**2.1** - Des primes spéciales et/ou temps de repos seront attribués pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

**2.2** - Ces primes ou temps de repos seront établis dans le cadre de chaque établissement, lors de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du code du travail.

**2.3** - Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les primes ou temps de repos pourront être révisés en conséquence, voire annulés, après avis des délégués du personnel ou du C.H.S.C.T.

**2.4** - En cas de litige pour l'établissement de la prime ou du temps de repos dans une entreprise, les parties signataires intéressées, à la demande de l'une d'elles, pourront saisir la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article Q.1 de la présente convention.

## **Article J.3**

### **Prime d'ancienneté**

**3.1** - Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

**3.2** - On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps de présence depuis la date d'entrée dans cette entreprise, quels que puissent être les changements intervenus dans la situation juridique de l'employeur.

Le salarié qui passe d'une catégorie dans une autre ou au sein d'une même catégorie, d'un emploi à un autre, conserve, dans cette nouvelle catégorie ou ce nouvel emploi, l'ancienneté acquise.

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

**3.3** - Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de la prime d'ancienneté :

- a) La présélection militaire, le service national obligatoire, les périodes militaires obligatoires, le rappel ou le maintien sous les drapeaux, sous réserve que le salarié, dont le contrat aurait été rompu, ait été réintégré dans l'entreprise dès la fin de cette rupture ;
- b) Les congés annuels et exceptionnels prévus aux articles G.3 et H.1 de la présente convention ;
- c) Les absences consécutives à des accidents du travail ;
- d) Les absences pour maladie, maternité ou adoption pour les durées prévues aux articles G.1 et G.2 de la présente convention.

**3.4** - Le taux de la prime d'ancienneté est de 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté, taux majoré de 1 p. 100 par année d'ancienneté au-delà de trois ans, avec un plafond à 15 p. 100.

**3.5** - Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimal conventionnel de la catégorie dans laquelle est

placé le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, le salaire minimal étant éventuellement augmenté des majorations pour heures supplémentaires.

**3.6** - La prime d'ancienneté est indépendante du salaire proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire réel.

Elle fera l'objet d'un décompte spécial et son versement est à effectuer 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 interprofessionnel de croissance et du salaire minimum national professionnel.

## **Article J.4**

### **Remplacements et travaux multiples**

**4.1** - Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, recevra, outre son salaire habituel, une indemnité égale à la différence entre le minimum de sa catégorie ou emploi habituel et le salaire minimum applicable à l'emploi qu'il occupe provisoirement, augmenté, le cas échéant, des primes afférentes à ce dernier emploi.

**4.2** - Le salarié qui exécute temporairement des travaux correspondant à une classification inférieure à la sienne conserve la garantie de son salaire habituel et de sa classification.

**4.3** - Le salarié affecté, d'une manière constante, à des travaux relevant de classifications différentes, recevra le salaire correspondant à la catégorie la plus élevée et bénéficiera de la classification correspondante.

## **Article J.5**

### **Feuille de paie ou bulletin de salaire**

Les feuilles de paie ou bulletins de salaire remis aux salariés doivent être rédigés conformément aux dispositions légales et comportent notamment :

- 1<sup>o</sup> Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- 2<sup>o</sup> La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement sous lequel ces cotisations sont versées ;
- 3<sup>o</sup> Le nom de la personne à qui est délivré la feuille de paie ou le bulletin de salaire et l'emploi qu'elle occupe ainsi que son coefficient hiérarchique ;
- 4<sup>o</sup> La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majorations appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- 5<sup>o</sup> La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ainsi que la prime d'ancienneté, s'il y a lieu et la prime de transport quand elle existe ;
- 6<sup>o</sup> Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivrée la feuille de paie ou le bulletin de salaire ;
- 7<sup>o</sup> La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 8<sup>o</sup> Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré la feuille de paie ou le bulletin de salaire ;
- 9<sup>o</sup> La date du paiement de la rémunération ;
- 10<sup>o</sup> Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- 11<sup>o</sup> Le montant total de la rémunération du travail ;
- 12<sup>o</sup> Les cotisations patronales de sécurité sociale d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle ;
- 13<sup>o</sup> La référence à la convention collective ;
- 14<sup>o</sup> Une recommandation de conserver la feuille de paie ou le bulletin de salaire.

# K - Aménagement des temps de travail durée, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel

## **Dispositions applicables avant réduction du temps de travail à 35 heures** **Préambule**

Les parties ont conscience :

- de la nécessité d'accomplir leurs tâches professionnelles dans le cadre de la santé publique et au service des pharmacies d'officine ;
- des aspirations légitimes du personnel de la répartition pharmaceutique en termes de temps de travail et de repos hebdomadaire.

Elles décident que les dispositions concernant tout particulièrement l'aménagement des temps de travail feront l'objet, dans les entreprises, de négociations avec les organisations syndicales représentatives portant sur les modalités d'application dans les établissements.

### **Article K.1** **Durée du travail**

#### **1.1 - Principes généraux**

**1** - Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine donneront lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 p. 100 du salaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 p. 100 du salaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Cette majoration s'applique, en plus du salaire de base, à la prime d'ancienneté et à toutes les primes ou majorations de salaire dont le montant est calculé en fonction du temps de travail.

**2** -

(Voir l'article K.1 ; § 1.2 des «Dispositions applicables aux entreprises réduisant le temps de travail à 35 heures»)

**3** - La majoration prévue au 2<sup>o</sup> précédent s'ajoute, le cas échéant, aux majorations prévues pour les heures supplémentaires.

**4** - On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste, d'une durée supérieure à six heures, il leur sera attribué une demi-heure de repos payée.

#### **1.2 - Interdiction du travail des dimanches et des jours fériés légaux**

Les parties reconnaissent l'interdiction légale du travail du dimanche et l'interdiction du travail des jours fériés légaux, ce qui impose :

1<sup>o</sup> L'interdiction d'occuper des salariés dans tous les établissements le dimanche et celle des jours de fêtes légales prévues à l'article L. 222-1 du code du travail.

2<sup>o</sup> Ce repos implique l'interdiction d'exercer toutes les activités de répartition pharmaceutique, directes ou sous-traitées, notamment :

- aucun chaland ;

- aucune prise de commande nécessitant une intervention humaine ;
- aucune préparation de commande ;
- aucune livraison.

3° Il est dérogé à ce repos pour les activités habituelles suivantes :

- l'entretien des locaux ;
- l'entretien des machines ;
- le gardiennage et la surveillance des locaux d'agence ou de siège (les gardiens et surveillants s'interdisant toutes les activités énumérées interdites).

4° Sous réserve d'autorisations préfectorales, des dérogations exceptionnelles concernent :

- le déménagement complet ou aménagement de caractère majeur (par exemple : travaux préalables à l'ouverture d'un point de vente, changement complet des rayonnages d'un magasin) ;
- le travail exceptionnel qui pourrait être nécessité par des épidémies ou des cas de force majeure.

Toute heure de travail effectuée dans les conditions du présent paragraphe, le dimanche ou un jour de fête légale donnera lieu au repos compensateur légal et à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 p. 100 du montant du salaire.

En cas d'heures de nuit effectuées le dimanche ou un jour de fête légale, seule la majoration prévue à l'alinéa ci-dessus sera applicable.

Pour respecter les dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail, toute activité du dimanche :

- doit donner lieu à la prise d'un temps de repos de remplacement d'une durée équivalente (journée ou à défaut demi-journée) ;
- ne doit pas avoir pour conséquence de faire travailler plus de six jours un même salarié dans la même semaine civile, celle-ci étant comprise du lundi au dimanche inclus.

### **1.3 - Activité du samedi**

Le samedi, à partir de 14 heures, aucune activité de répartition pharmaceutique, autre que des livraisons déjà parties, ne pourra être effectuée.

Il ne peut être dérogé à ces dispositions sauf pour les activités énumérées ci-après :

- les travaux d'exploitation strictement informatiques liés à l'activité journalière et de maintenance du matériel et des locaux ;
- l'exécution des inventaires généraux ;
- les opérations exceptionnelles notamment liées au déménagement ou à la création d'établissement.

Quand les jours fériés tombent un lundi, afin de ne pas interrompre excessivement l'approvisionnement des officines, l'application des dispositions particulières ci-dessus pourra être suspendue le samedi précédent.

## **Article K.2 Travail à temps complet**

### **2.1 - Conditions d'aménagement et de répartition des horaires de travail**

Conformément à l'article L. 212-2 du code du travail, le présent accord, dans les conditions qu'il définit, déroge sur certains points au décret du 27 avril 1937 relatif aux commerces de gros.

### **2.2 - Répartition de l'horaire hebdomadaire, amplitude**

La répartition des horaires peut être inégale entre les différents jours de la semaine, la durée journalière de travail effectif, déduction faite des temps de pause d'une durée maximum de trente minutes, ne doit pas excéder neuf heures trente. Toutefois, en cas de travail sur moins de cinq jours, cette durée peut être portée à dix heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à douze heures.

La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pause, d'une durée maximale de trente minutes, plus d'une fois et pour un maximum de quatre heures.

Les entreprises peuvent mettre en place des équipes chevauchantes et/ou alternantes selon des modalités à négocier dans les entreprises, comme prévu par l'article L. 132-27 du code du travail.

### **2.3 - Repos hebdomadaire des salariés à temps complet**

Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs est accordé.

Ce repos est donné le samedi et le dimanche.

Pour le personnel effectuant un horaire de travail dans une organisation telle que prévue au paragraphe K 2.5 ci-dessous, ce repos est :

- de deux jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum deux fois sur trois,
- et d'au moins quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus, au maximum une fois sur trois.

Le personnel souhaitant bénéficier de dérogations individuelles peut le faire conformément à une procédure identique à celle décrite par l'article L. 212-4-1 du code du travail.

### **2.4 - Repos hebdomadaire du personnel de livraison à temps complet**

Le repos hebdomadaire du personnel de livraison à temps complet est accordé de la manière suivante, soit :

- deux jours consécutifs, dimanche inclus ;
- quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus ;
- deux jours par semaine en moyenne, dimanche inclus, et sur six semaines au maximum.

Pour ce dernier cas, cette possibilité n'est ouverte que par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le personnel de livraison souhaitant bénéficier de dérogations individuelles, une procédure identique à celle décrite par l'article L. 212-4-1 du code du travail sera respectée.

Tout horaire habituel du samedi après-midi se terminant à 17 heures entraîne un droit à un repos jusqu'au mardi matin.

### **2.5 - Aménagement des horaires des salariés à temps complet**

La durée du travail peut être répartie de telle sorte que des semaines comportant des durées supérieures à 39 heures (ou une durée inférieure fixée par accord d'entreprise) soient exactement équilibrées par des semaines comportant une durée inférieure à cette norme si les conditions suivantes sont remplies :

- la répartition sur un même nombre de 3 à 6 semaines doit être fixe et répétitive tout au long de l'année ;
- les heures effectuées au-delà de 39 heures sont considérées comme des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine.

Toute heure effectuée un samedi ouvre droit à une majoration de 25 p. 100 qui ne se cumule pas avec celle prévue par l'article L. 212-5 du code du travail. Cette majoration peut-être remplacée par un repos compensateur dans les conditions et modalités prévues par le paragraphe K 2.6 . Pour l'activité exceptionnelle, le samedi après 14 heures, entraînée par un lundi férié, la majoration de 25 p. 100 est portée à 50 p. 100.

La présente majoration ne s'applique pas :

- lorsque le salarié, immédiatement à la suite du travail effectué le samedi, bénéficie de deux jours de repos consécutifs (du samedi 14 heures au mardi matin) ;
- aux chauffeurs-livreurs ;
- aux salariés bénéficiant des dérogations individuelles prévues au paragraphe K 2.3 ci-dessus et entrés après le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Les salariés bénéficiant de clauses au moins équivalentes conservent leurs avantages sans possibilité de cumul.

## 2.6 - Heures supplémentaires et repos compensateur

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de la réglementation. Elles bénéficient des majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail. Toutefois, elles peuvent donner lieu à repos compensateur de remplacement dans les conditions de majorations suivantes :

— dans le cadre de la semaine :

- pour les huit premières heures supplémentaires, chaque heure donne droit à une heure et quart de compensation ;
- chaque heure supplémentaire au-delà de la huitième donne droit à une heure et demie de compensation.

Ce repos compensateur de remplacement, défini conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, concerne toutes les heures supplémentaires effectuées.

Cette substitution d'un repos à la majoration est laissée au libre choix des salariés.

Ce repos compensateur de remplacement est pris, en accord avec l'employeur, dans un délai de six mois, par heures entières ou par multiples d'heures. Le salarié qui dispose d'un crédit d'heures au moins égal à quatre heures peut bénéficier de ce repos par journées et, éventuellement, par demi-journées.

Dans tous les cas, les dispositions prévues par l'article L. 212-5-1 du code du travail restent applicables.

Pour l'encadrement, lorsqu'il est soumis à un horaire collectif et les chauffeurs, le contingent d'heures supplémentaires est fixé annuellement à 130 heures par an.

Pour le personnel entrant dans un aménagement tel que prévu au paragraphe K 2.3 ci-dessus, ce contingent est fixé à 90 heures.

Pour l'ensemble des autres salariés, ce contingent est fixé à 60 heures.

Les dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail relatif au repos compensateur, au-delà de la 130<sup>e</sup> heure, s'appliquent au-delà des contingents respectivement fixés, ci-dessus à 60 et 90 heures.

## 2.7 - Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficiant d'une convention de forfait n'est pas concerné par les paragraphes K 2.1 à K-2.6 du présent article.

Par contre, ce personnel d'encadrement, dans les cas où ses responsabilités spécifiques lui imposent sans autre compensation de travailler le samedi, bénéficiera de jours de congés supplémentaires décomptés par année civile et dans les conditions suivantes :

- à partir de 18 heures travaillées le samedi : 1 jour ;
- à partir de 36 heures travaillées le samedi : 2 jours ;
- à partir de 54 heures travaillées le samedi : 3 jours ;
- à partir de 72 heures travaillées le samedi : 4 jours ;
- à partir de 90 heures travaillées le samedi : 1 semaine.

Ces congés peuvent être pris dans les mêmes conditions que les congés annuels.

Ceux qui n'ont pu être soldés lors du départ du salarié devront être payés.

Au cas où l'ayant droit le demande, il est possible de cumuler d'année en année ces jours de congés supplémentaires dans un plan d'épargne congé.

Les congés inscrits au plan d'épargne sont pris en accord avec l'employeur et selon une procédure à fixer dans chaque entreprise.

Les collaborateurs bénéficiant de clauses plus avantageuses conservent les avantages de ces clauses, sans toutefois possibilité de cumul.

## **2.8 - Lissage**

Pour le personnel concerné par le paragraphe K 2.5 ci-dessus, afin d'assurer une régularité dans les rémunérations et les congés payés, un lissage est mis en place en cas de variations d'horaires en cours d'année.

## **Article K.3**

### **3.1 - Travail à temps partiel définition du travail à temps partiel**

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail est inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

### **3.2 - Droits des salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à plein temps à l'exclusion des dispositions particulières au temps plein définies à l'article K.2 ci-dessus.

L'appréciation des droits et avantages s'effectue en stricte proportion de la durée définie au contrat par rapport à l'horaire collectif, étant toutefois précisé que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si le salarié avait été occupé à temps plein.

### **3.3 - Durée du travail à temps partiel**

La durée du travail à temps partiel et sa répartition sont définies dans les contrats de travail qui sont obligatoirement conclus par écrit et portés à la connaissance des représentants du personnel tous les trimestres.

Les contrats précisent éventuellement les conditions de recours aux heures complémentaires qui s'imposent au salarié si :

- elles ne dépassent pas le tiers de la durée définie au contrat ;
- le salarié en est informé une semaine à l'avance.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la limite définie ci-dessus ne saurait constituer une cause de licenciement.

Toutefois, si l'horaire pratiqué dépasse d'au moins cinq heures par semaine pendant douze semaines consécutives l'horaire prévu au contrat, celui-ci doit être ajusté sauf refus du salarié.

### **3.4 - Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel effectuant plus de 20 heures hebdomadaires bénéficient d'un repos :

- de quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus,
- ou de deux jours non consécutifs, dimanche inclus.

Le personnel souhaitant bénéficier de dérogations individuelles peut le faire conformément à une procédure identique à celle décrite par l'article L. 212-4-1 du code du travail.

### **3.5 - Priorité de passage à temps plein ou à temps partiel**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les employés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.



### **3.6 - Aménagement du travail des salariés à temps partiel**

La durée quotidienne de travail effectif (déduction faite des temps de pause) ne peut être inférieure à trois heures, ni excéder neuf heures trente. Toutefois, en cas de travail sur moins de cinq jours, cette durée peut être portée à dix heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à douze heures.

La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses d'au maximum trente minutes, plus d'une fois.

Si la journée est inférieure ou égale à quatre heures, elle ne pourra pas être interrompue.

### **3.7 - Interdiction des horaires hebdomadaires inférieurs à seize heures**

Le personnel à temps partiel ne peut être employé sur un horaire hebdomadaire inférieur à seize heures sauf s'il bénéficie d'une couverture sociale.

### **Dispositions applicables aux entreprises réduisant le temps de travail à 35 heures (Résultant de l'accord du 11 juin 1999 , étendu par arrêté du 17 novembre 1999 modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000, JO 23 novembre 1999, applicable à compter du 24 novembre 1999)**

Conformément à l'article L. 212-2 du Code du Travail, le présent article, dans les conditions qu'il définit, déroge sur certains points au décret du 27 avril 1937 relatif aux commerces de gros.

#### **Article K-1**

#### **Organisation de la durée du travail**

**(Modifié par accord du 28 juin 2002, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003, applicable à compter du 20 février 2003)**

### **1.1 - Repos et pauses**

#### **1.1.1 - Repos quotidien et repos hebdomadaire des salariés à temps complet :**

- Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

- Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs est accordé.

Ce repos est donné le samedi et le dimanche.

Pour le personnel effectuant un horaire de travail dans une organisation telle que prévue à l'article K. 2.3 , le repos hebdomadaire est :

- de deux jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum deux fois sur trois,
- et d'au moins quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus, au maximum une fois sur trois.

Le personnel souhaitant bénéficier de dérogations individuelles peut le faire conformément à une procédure identique à celle décrite par l'article L. 212-4-1 du code du travail.

#### **1.1.2 - Repos hebdomadaire du personnel de livraison à temps complet**

Le repos hebdomadaire du personnel de livraison à temps complet est accordé de la manière suivante, soit :

- deux jours consécutifs, dimanche inclus ;
- quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus ;
- deux jours par semaine en moyenne, dimanche inclus, et sur six semaines au maximum.

Pour ce dernier cas, cette possibilité n'est ouverte que par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour le personnel de livraison, souhaitant bénéficier de dérogations individuelles, une procédure identique à celle décrite par l'article L. 212-4-1 du code du travail sera respectée.

Tout horaire habituel du samedi après-midi se terminant à 17 heures entraîne un droit à un repos jusqu'au mardi matin.

### **1.1.3 - Les temps de pauses**

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste, d'une durée supérieure à six heures, il leur sera attribué une demi-heure de repos payée.

Les salariés non inclus dans la catégorie ci-dessus, dont il est possible de contrôler la durée du travail et effectuant un travail quotidien d'un minimum de 6 heures, bénéficieront soit d'une coupure, soit d'un temps de pause de 20 minutes, non payés.

## **1.2 nouveau - Travail de nuit**

**(Résultant de l'accord du 28 juin 2002, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003, applicable à compter du 20 février 2003)**

### **1.2.1. - Définition et Compensation salariale du travail de nuit**

Toute heure de travail effectuée entre 21 heures et 6 heures du matin est considérée comme heure de nuit.

Toute heure de nuit effectuée donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % du montant du salaire.

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficiera d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demi le minimum garanti.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux gardiens et aux veilleurs de nuit. La majoration s'ajoute, le cas échéant aux majorations prévues pour les heures supplémentaires.

### **1.2.2. - Définition, Durées du travail et Repos compensateur du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui effectue :

- soit au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.
- soit au moins 270 heures de travail effectif par année civile au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Durée quotidienne : dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures de travail effectif.

Durée hebdomadaire : la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Pause : le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause prévu selon les dispositions du troisième alinéa de l'article 1.1.3.

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, au delà de la majoration de salaire définie à l'article 1.2.1, d'une journée de repos supplémentaire au terme de l'année civile. La journée sera prise de préférence durant le 1<sup>er</sup> trimestre suivant l'année de référence à la demande du salarié après concertation avec l'employeur.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux gardiens et aux veilleurs de nuit.

### **1.2.3. - Mesures destinées à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation sur un poste de nuit et régulièrement par la suite.

Selon les dispositions de l'article L. 213-4-1 du Code du Travail, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois de jour ou de nuit disponibles correspondants, notamment par affichage.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit prioritaire à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

En cas d'allaitement, certifié par certificat médical, le droit pour une salariée d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de naissance, les mères qui allaitent leurs enfants disposent d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ces temps de repos s'ajoutent aux temps de pause.

Une attention particulière sera portée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

### **1.2.4. - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

### **1.2.5. - Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle et l'exercice des mandats**

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation des entreprises, y compris celles relatives au capital temps formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à faciliter l'insertion et l'adaptation du salarié devenant travailleur de nuit.

Les entreprises veilleront à faciliter l'exercice des mandats syndicaux ou des représentants du personnel travaillant la nuit.

## **1.3 - Dimanches et jours fériés légaux**

Les parties reconnaissent l'interdiction légale du travail du dimanche et le repos des jours fériés légaux, ce qui impose :

1<sup>o</sup> L'interdiction d'occuper des salariés dans tous les établissements le dimanche et celle des jours de fêtes légales prévues à l'article L. 222-1 du code du travail.

2<sup>o</sup> Ce repos implique l'interdiction d'exercer toutes les activités de répartition pharmaceutique, directes ou sous-traitées, notamment :

- aucun chaland ;
- aucune prise de commande nécessitant une intervention humaine ;
- aucune préparation de commande ;
- aucune livraison.

3<sup>o</sup> Il est dérogé à ce repos pour les activités habituelles suivantes :

- l'entretien des locaux ;
- l'entretien des machines ;
- le gardiennage et la surveillance des locaux d'agence ou de siège (les gardiens et surveillants n'exercent aucune des activités énumérées interdites).

4<sup>o</sup> Sous réserve d'autorisations préfectorales, des dérogations exceptionnelles concernent :

- le déménagement complet ou aménagement de caractère majeur (par exemple : travaux préalables à l'ouverture d'un point de vente, changement complet des rayonnages d'un magasin) ;
- le travail exceptionnel qui pourrait être nécessité par des épidémies ou des cas de force majeure.

Toute heure de travail effectuée dans les conditions du présent paragraphe, le dimanche ou un jour de fête légale, donnera lieu au repos compensateur légal et à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 p. 100 du montant du salaire.

En cas d'heures de nuit effectuées le dimanche ou un jour de fête légale, seule la majoration prévue à l'alinéa ci-dessus sera applicable.

Pour respecter les dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail, toute activité du dimanche :

- doit donner lieu à la prise d'un temps de repos de remplacement d'une durée équivalente (journée ou à défaut demi-journée) ;
- ne doit pas avoir pour conséquence de faire travailler plus de six jours un même salarié, dans la même semaine civile, celle-ci étant comprise du lundi au dimanche inclus.

## **1.4 - Activité du samedi**

Le samedi, à partir de 14 heures, aucune activité de répartition pharmaceutique, autre que des livraisons déjà parties, ne pourra être effectuée. Il ne peut être dérogé à ces dispositions, pour les activités énumérées ci-après :

- les travaux d'exploitation strictement informatiques liés à l'activité journalière et de maintenance du matériel et des locaux ;
- l'exécution des inventaires généraux ;
- les opérations exceptionnelles notamment liées au déménagement ou à la création d'établissement.

Quand les jours fériés tombent un lundi, afin de ne pas interrompre excessivement l'approvisionnement des officines, l'application des dispositions particulières ci-dessus pourra être suspendue le samedi précédent.

## **Article K-2**

### **Répartition de la durée du travail à temps complet**

#### **2.1 - Principes généraux : la répartition de l'horaire hebdomadaire - amplitude**

La répartition des horaires peut être inégale entre les différents jours de la semaine. La durée journalière de travail effectif, déduction faite des temps de pause prévus à l'article K. 1.1.3, ne doit pas excéder neuf heures trente. Toutefois, en cas de travail sur moins de cinq jours, cette durée peut être portée à dix heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à douze heures.

La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses prévues à l'article K. 1.1.3, plus d'une fois et pour un maximum de quatre heures.

Les entreprises peuvent mettre en place des équipes chevauchantes et/ou alternantes selon des modalités à négocier dans les entreprises, comme prévu par l'article L. 132-27 du code du travail.

#### **2.2 - Les heures supplémentaires**

##### **2.2.1 - Modalités pratiques**

La rémunération des heures supplémentaires se fera selon les modalités prévues par la législation en vigueur.

Par application de l'article L. 212-5 alinéa 2 du Code du Travail, les entreprises ou établissements distincts qui le souhaitent pourront prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement.

Elles donnent actuellement lieu à un repos compensateur de remplacement dans les conditions de majorations suivantes :

- dans le cadre de la semaine :
- pour les huit premières heures supplémentaires, chaque heure donne droit à une heure et quart de compensation ;
- chaque heure supplémentaire au-delà de la huitième donne droit à une heure et demie de compensation.

Cette substitution d'un repos à la majoration est laissée au libre choix des salariés. Ce repos compensateur de remplacement est pris, en accord avec l'employeur, dans un délai de six mois, par heures entières ou par multiples d'heures. Le salarié qui dispose d'un crédit d'heures au moins égal à quatre heures peut bénéficier de ce repos par journées et, éventuellement, par demi-journées.

Dans tous les cas, les dispositions prévues par l'article L. 212-5-1 du code du travail restent applicables. Dans ce contexte, les heures supplémentaires, prises sous la forme de repos compensateur de remplacement, ouvriront droit au repos compensateur obligatoire mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires défini ci-après.

## **2.2.2 - Le contingent annuel d'heures supplémentaires**

Favoriser la création d'emplois nécessite rigueur dans la gestion, équité dans la relation avec le salarié et mise en oeuvre de tous moyens utiles. Pour ce faire, l'accord de branche souhaite adapter les dispositions en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires aux différentes populations concernées.

- Pour l'ensemble des salariés non compris dans les deux catégories ci-dessous, le contingent annuel d'heures supplémentaires sera de 60 heures par an.
- Pour le personnel entrant dans l'aménagement tel que prévu aux articles K. 2.3 (ci-après), ce contingent est fixé à 90 heures.
- Pour l'encadrement et les chauffeurs, ce contingent est fixé à 150 heures.

## **2.2.3 - Travail le samedi**

Toute heure effectuée un samedi ouvre droit à une majoration de 25 p. 100 qui ne se cumule pas avec celle prévue par l'article L. 212-5 du code du travail. Cette majoration peut être remplacée par un repos compensateur dans les conditions et modalités prévues par le paragraphe K. 2.2.1 . Pour l'activité exceptionnelle, le samedi après 14 heures, entraînée par un lundi férié, la majoration de 25 p. 100 est portée à 50 p. 100.

La présente majoration ne s'applique pas :

- lorsque le salarié, immédiatement à la suite du travail effectué le samedi, bénéficie de deux jours de repos consécutifs (du samedi 14 heures ou mardi matin) ;
- aux chauffeurs-livreurs ;
- aux salariés bénéficiant des dérogations individuelles prévues à l'article L. 212-4-1 et entrés après le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Les salariés bénéficiant de clauses au moins équivalentes conservent leurs avantages sans possibilité de cumul.

## **2.3 - Le cycle**

### **2.3.1 - La durée du cycle**

La durée du travail peut être répartie de telle sorte que des semaines comportant des durées supérieures à la durée légale hebdomadaire (ou une durée inférieure fixée par accord d'entreprise) soient exactement équilibrées par des semaines

comportant une durée inférieure à cette norme si les conditions suivantes sont remplies :

- la répartition sur un même nombre de 3 à 6 semaines doit être fixe et répétitive tout au long de l'année ;
- les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine.

### **2.3.2 - Repos hebdomadaire et cycle**

Pour le personnel en cycle de 3 à 6 semaines, le repos hebdomadaire est :

- de deux jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum deux fois sur trois,
- et d'au moins quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus, au maximum une fois sur trois.

### **2.3.3 - Lissage**

Pour le personnel concerné par les dispositions du présent article ci-dessus, afin d'assurer une régularité dans les rémunérations et les congés payés, un lissage est mis en place en cas de variations d'horaires en cours d'année.

## **2.4 - Modulation et réduction du temps de travail**

### **Principe**

La modulation constitue une option pour les entreprises qui peuvent décider d'y recourir ou non.

Conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail, le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie de l'année. Cette répartition nouvelle du temps de travail s'accompagnera d'une réduction collective de la durée du travail dont les modalités seront négociées par voie d'accord d'entreprise.

La période d'annualisation portera sur toute durée de douze mois consécutifs, correspondant à l'année civile.

Cette période sera affichée sur les panneaux de l'entreprise et communiquée à l'Administration du travail.

L'entreprise devra proposer une programmation de cette répartition qui, avant sa mise en oeuvre, sera soumise pour avis aux membres du comité d'entreprise et aux CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel. Elle sera également communiquée aux délégués syndicaux de l'entreprise pour information.

La programmation pourra éventuellement être modifiée. Dans ce cadre, les salariés seront avisés de ce changement sept jours calendaires avant sa mise en oeuvre.

En cas de force majeure, notamment :

- travaux urgents liés à la sécurité,
- travail exceptionnel en période notamment d'épidémies (arrêté préfectoral),
- difficultés imprévisibles notamment liées aux intempéries ou sinistres,

ce délai pourra être abaissé à trois jours ouvrables selon la même procédure que celle ci-dessus énoncée.

Une information régulière sera faite en comité d'entreprise.

### **Champ d'application**

Cette organisation du temps de travail ne peut concerner que des salariés à temps complet de l'entreprise.

### **Les modalités de mise en oeuvre**

En cas de recours à cette modulation dite III, le nouvel horaire hebdomadaire moyen de travail entrera en vigueur à compter de la signature de l'accord d'entreprise. Les jours fériés sont chômés, payés et viennent en déduction du temps de travail. L'accord d'entreprise devra préciser le nombre annuel d'heures correspondant.

Les variations d'horaires, dans la limite de la modulation ci-dessous indiquée, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Par voie de conséquence, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration pour heures supplémentaires, à l'exception des dispositions sur le travail du samedi prévues à l'article K. 2.2.3 .

Durant la période haute, la durée du travail ne pourra excéder, toutes catégories confondues 40 heures de travail effectif par semaine.

Les périodes basses ne pourront être inférieures à 21 heures hebdomadaires de travail effectif.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire du travail, la durée du travail tombe en-deça de la durée moyenne hebdomadaire prévue, l'entreprise ou l'établissement pourra solliciter auprès de l'administration compétente, l'indemnisation au titre du chômage partiel prévue par la loi, et ce, après consultation des Institutions Représentatives du Personnel.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire évaluées à l'année ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement calculés dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du Code du Travail. Elles ouvrent également droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions de la loi.

### **Lissage de la rémunération**

Dans le cadre de cette organisation et au regard des fluctuations d'horaires entre les périodes basses et les périodes hautes, la rémunération, conformément à l'article L. 212-8-5 du Code du Travail, sera indépendante de l'horaire réel.

Elle sera établie sur la base de l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

Les heures effectuées au-delà de la période haute fixée par l'accord seront rémunérées en heures supplémentaires au mois le mois.

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette base servira également de référence pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité de mise à la retraite.

Lorsqu'un salarié du fait d'une entrée ou d'une sortie en cours d'année n'aura pas travaillé la totalité de la période de référence, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail réel.

En cas de trop versé, une régularisation sera faite en cours d'année à des périodes régulières sur les salaires dûs lors de la dernière paie, selon un échéancier établi en concertation avec le salarié concerné. Dans la situation inverse, un rappel de salaire sera effectué.

### **Suivi de l'accord au niveau de l'entreprise**

En sus de la consultation des représentants du personnel sur la programmation, une information annuelle sera donnée en comité d'entreprise pour présenter le bilan de l'application du dispositif de l'annualisation régi par les articles L. 212-2-1 et suivants du Code du Travail.

## **Article K-3 Le travail à temps partiel**

### **3.1 - Préambule**

Le recours au travail à temps partiel répond à un souci d'assouplir la durée du travail afin de faire face, d'une part aux besoins spécifiques en matière d'organisation et, d'autre part, à la demande du salarié.

### **3.2 - Définition**

Les salariés à temps partiel sont ceux définis conformément à la législation en vigueur.

Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à plein temps à l'exclusion des dispositions particulières au temps plein définies à l'article K. 2 .

L'appréciation des droits et avantages s'effectue en stricte proportion de la durée définie au contrat par rapport à l'horaire collectif, étant toutefois précisé que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si le salarié avait été occupé à temps plein.

### **3.3 - Durée du travail à temps partiel**

La durée du travail à temps partiel et sa répartition sont définies dans les contrats de travail qui sont obligatoirement conclus par écrit et portés à la connaissance des représentants du personnel tous les trimestres.

Les contrats précisent également les conditions de recours aux heures complémentaires qui s'imposent au salarié si :

- elles ne dépassent pas le tiers de la durée définie au contrat ;
- le salarié en est informé une semaine à l'avance.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la limite définie ci-dessus ne saurait constituer une cause de licenciement.

Toutefois, si l'horaire pratiqué dépasse d'au moins deux heures par semaine pendant une période de douze semaines consécutives l'horaire prévu au contrat, celui-ci doit être ajusté sauf opposition du salarié concerné.

### **3.4 - Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel effectuant plus de 18 heures hebdomadaires bénéficient d'un repos :

- de quarante huit heures consécutives, dimanche inclus ;
- ou de deux jours non consécutifs, dimanche inclus.

Le personnel souhaitant bénéficier de dérogations individuelles peut le faire conformément à une procédure identique à celle décrite par l'article L. 212-4-1 du code du travail.

### **3.5 - priorité de réembauchage à temps plein ou à temps partiel**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les employés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

### **3.6 - Répartition de l'horaire de travail**

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois ou selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dans le cadre de l'année, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du Code du Travail.

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent bénéficier, en fonction des besoins de l'organisation, d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

Le contrat de travail annualisé : il devra mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes. La durée totale des périodes non travaillées doit être au minimum de 10 semaines congés payés compris. Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1300 heures, heures complémentaires comprises. La présente disposition ne concerne pas les salariés visés au dernier alinéa de l'article K. 3.7 .

### **3.7 - Aménagement du travail des salariés à temps partiel**

La durée quotidienne de travail effectif (déduction faite des temps de pause) ne peut être inférieure à trois heures, ni excéder neuf heures trente. Toutefois, en cas de travail sur moins de cinq jours, cette durée peut être portée à dix heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à douze heures.

La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses d'au maximum trente minutes, plus d'une fois et pour un



maximum de quatre heures. Si la journée est inférieure ou égale à quatre heures, elle ne pourra pas être interrompue.

Le personnel à temps partiel ne peut être employé sur un horaire hebdomadaire inférieur à seize heures sauf s'il bénéficie d'une couverture sociale.

## **Article K-4 Encadrement**

### **4.1 - Principes généraux**

L'encadrement bénéficiera de la RTT dans des conditions qui seront négociées dans les entreprises.

Pour l'encadrement itinérant et l'encadrement technique ayant les statuts « techniciens supérieurs », « agents de maîtrise » et « cadres » de la CCN les modalités de décompte du temps de travail seront précisées par accord d'entreprise et pourront être appréciées de manière spécifique.

C'est ainsi que dans les entreprises la difficulté d'apprécier le temps de travail de façon hebdomadaire pourra conduire à une appréciation annuelle de ce temps de travail et, de ce fait la RTT pourra se faire sous forme de jours de repos.

Dans ce contexte, la notion de forfait pourra être employée.

### **4.2 - Le forfait de l'encadrement**

La convention de forfait permet d'inclure dans la rémunération le paiement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel prévu à l'article K. 2.2.2, dans le respect des dispositions légales en matière de durée du travail. La rémunération doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable aux salariés, majorée des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail.

L'encadrement rémunéré au forfait bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec sa hiérarchie qui a pour objet d'évaluer conjointement les missions et la charge de travail et d'adapter si nécessaire les conditions du forfait.

Au-delà des dispositions légales, l'encadrement relevant d'une convention de forfait bénéficie des dispositions des articles K 1.2, K 1.3 et K 1.4.

Par ailleurs, cet encadrement, dans le cas où ses responsabilités spécifiques lui imposent sans autre compensation de travailler le samedi, bénéficiera de jours de congés supplémentaires décomptés par année civile et dans les conditions suivantes :

- à partir de 18 heures travaillées le samedi : 1 jour ;
- à partir de 36 heures travaillées le samedi : 2 jours ;
- à partir de 54 heures travaillées le samedi : 3 jours ;
- à partir de 72 heures travaillées le samedi : 4 jours ;
- à partir de 90 heures travaillées le samedi : 1 semaine.

Ces congés peuvent être pris dans les mêmes conditions que les congés annuels. Ceux qui n'ont pu être soldés lors du départ du salarié devront être payés.

Au cas où l'ayant droit le demande, il est possible de cumuler d'année en année ces jours de congés supplémentaires dans un plan d'épargne congé. Les congés inscrits au plan d'épargne sont pris en accord avec l'employeur et selon une procédure à fixer dans chaque entreprise. Les collaborateurs bénéficiant de clauses plus avantageuses conservent les avantages de ces clauses sans toutefois possibilité de cumul.

### **4.3 - Les cadres de direction**

Les cadres de direction qui de par leur fonction exercent leur activité dans le cadre d'une réelle autonomie ne sont pas assujettis aux dispositions ci-avant.

## **Article K-5**

## **Les chauffeurs livreurs " Agent contact client "**

Les modalités du forfait applicables aux chauffeurs-livreurs « Agent contact client » seront précisées dans les entreprises.

### **Article K-6 Compte épargne temps**

Le compte épargne temps est prévu par les dispositions de l'article L. 227-1 et a pour objectif de permettre aux bénéficiaires qui le désirent, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Les entreprises ou établissements pourront y recourir par accord d'entreprise.

Les salariés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte. Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an au salarié, l'état de son compte.

#### **6.1 - Alimentation du compte**

Les jours qui pourraient résulter de la réduction du temps de travail sont susceptibles d'alimenter le compte épargne temps dans des conditions fixées par accord d'entreprise.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard le 31 janvier de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

#### **6.2 - Utilisation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les autres congés, ainsi obtenus, devront être demandés six mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 6 mois.

#### **6.3 - Valorisation des éléments affectés au compte**

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé. Lors de la prise d'un congé, l'indemnisation se fera sur la base du salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **6.4 - Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits

acquis après déduction des charges sociales salariales.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur six mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales. Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

## L -

### Emploi du personnel temporaire

Le recours aux entreprises de travail temporaire devra être exceptionnel.

En cas de vacance définitive du poste occupé, le salarié temporaire en place aura la possibilité de postuler cet emploi sous réserve qu'il ait obtenu la résiliation du contrat de travail qui le lie à l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés travaillant temporairement dans les entreprises utilisatrices peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales par les délégués du personnel desdites entreprises dans les conditions prévues par le code du travail.

## M -

### Déplacements et mobilité

#### Article M.1

#### Déplacements en France métropolitaine

##### 1.1 - Déplacements de courte durée

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié, donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

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 des frais supplémentaires du salarié ;
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 au moins égale à 2 fois le minimum garanti lui sera allouée.

Grands déplacements :

1. Sont considérés comme tels, les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile ;
2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :
  - *frais de voyage* : l'employeur prend à sa charge, selon les barèmes de l'entreprise, les frais effectifs de voyage et les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kilogrammes ;
  - *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 ;
  - *indemnité de séjour* : (frais de repas et de logement) sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un montant forfaitaire déterminé selon les modalités propres à chaque entreprise ;
  - *préavis en cas de déplacement* : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 3 jours à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

##### 1.2 - Déplacements de longue durée

**1** - En cas de déplacement en France métropolitaine d'une durée supérieur à un mois, il sera accordé, pour chaque quinzaine, au salarié occupant habituellement un poste sédentaire, un jour de repos supplémentaire payé s'ajoutant au repos

hebdomadaire prévu par la présente convention ainsi que le remboursement de ses frais de voyage aller et retour.

**2** - Si le salarié renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint et de ses enfants qu'il aurait fait venir sera payé.

**3** - Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin de la mission, il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.

**4** - Un voyage aller et retour sera remboursé, s'il est réellement effectué, au salarié obligé de se déplacer pour participer à une consultation électorale prévue par la loi.

**5** - L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où l'intéressé sera hospitalisé ou jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.

**6** - Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.

**7** - En cas d'accident ou de maladie reconnue par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès de celui-ci, les frais de voyage seront remboursés dans les conditions prévues à son conjoint et ses enfants se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour leurs frais de séjour calculés, soit sur état, soit forfaitairement, jusqu'au jour où le rapatriement, aux frais de l'employeur, sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité au maximum à une semaine, sauf cas particuliers.

**8** - En cas de décès du salarié, les frais de retour de corps seront à la charge de l'employeur.

### **1.3 - Changement de résidence**

**1** - Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

Sauf urgence, notamment pour l'encadrement, un délai de réflexion d'un mois sera laissé au salarié.

**2** - Dans le cas où le changement de résidence ne serait pas accepté par l'intéressé ou si celui-ci revient sur sa décision dans un délai de trois mois, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

**3** - Pour faciliter l'insertion du salarié dans sa nouvelle résidence, un temps, dont la durée est fixée au niveau de chaque entreprise, lui sera alloué. Par ailleurs, l'employeur donnera au salarié des informations pratiques (écoles, etc.) sur le nouveau lieu de résidence.

**4** - Le salarié, déplacé sur l'initiative de l'employeur, 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).

**5** - 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.

**6** - Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de trois ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente. Dans ce cas, le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.

**7** - Pour tout déménagement pris en charge par l'entreprise, en application des cas prévus dans le présent article, trois devis destinés à couvrir les frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

**8** - En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article.

## N -

### Formation du personnel et apprentissage

#### Article N.1

Les parties contractantes affirment l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Cette dernière devra être orientée dans une perspective de perfectionnement et de promotion sociale.

Les employeurs s'engagent à faciliter l'apprentissage et la formation professionnelle conformément aux dispositions du code du travail et aux termes de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Les entreprises dont les salariés sont en congé de formation, tout en demeurant liés par contrat de travail à leur employeur, sans en recevoir nécessairement une rémunération, continueront, durant ledit congé, à verser aux organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, les cotisations telles que prévues par la présente convention, comme si les intéressés avaient continué à travailler.

## O -

### Conditions de travail

#### Article O.1

##### Dispositions générales

L'amélioration des conditions de travail est un élément déterminant de la santé des salariés et de leur qualité de vie, de la modernisation des entreprises, celle-ci étant d'autant mieux perçue qu'elle ne constitue pas seulement un facteur de progrès pour l'entreprise mais qu'elle est également un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés.

L'amélioration des conditions de travail, qui est un des enjeux humains de la modernisation, doit donc, en évitant les répercussions néfastes pour l'environnement, contribuer à l'amélioration tout à la fois de la situation des salariés et du fonctionnement de l'entreprise.

Ces actions porteront notamment sur les problèmes posés par le bruit, le travail sur écran, le transport de produits dangereux, le rythme de travail, la sécurité des chauffeurs.

Les entreprises veilleront à assurer l'information et la concertation nécessaires en matière de conditions de travail et, en particulier, lors de changements technologiques.

Les entreprises devront particulièrement prendre en compte la situation des travailleurs handicapés afin d'éviter leur exclusion.

## **Article O.2** **Hygiène et sécurité — C.H.S.C.T.**

**2.1** - Le comité d'hygiène et de sécurité et le service médical du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Les entreprises s'engagent à garantir la sécurité sur toutes les installations existantes. Elles améliorent cette sécurité au fur et à mesure de l'évolution des techniques.

Les membres du C.H.S.C.T. devront recevoir tout élément leur permettant d'assurer un rôle préventif et d'effectuer un contrôle efficace pour le respect des dispositions ci-dessus.

**2.2** - Un salarié occupé à des travaux insalubres devra être muté à un autre emploi dans le délai fixé par le médecin du travail si celui-ci juge cette mutation nécessaire à la sauvegarde de la santé du salarié. Dans le cas où ce dernier aurait fait établir un certificat par son médecin traitant, ce certificat devra être communiqué dans les plus brefs délais au médecin du travail.

A l'exception des primes attachées à son ancien poste, la mutation ne devra entraîner, pour le salarié, aucune perte de salaire ou de classification.

**2.3** - L'organisation et le fonctionnement des C.H.S.C.T. ainsi que la formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. sont régis par la législation en vigueur dans les établissements d'au moins 300 salariés.

**2.4** - Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation dispensée dans les mêmes conditions que celles prévues par la loi pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

## **P -**

### **Régimes complémentaires de prévoyance et de retraite**

#### **Article P.1** **Régime de prévoyance**

Un régime de prévoyance est obligatoire dans la branche professionnelle depuis 1967 (*cf.* accord du 6 avril 1967).

Les parties signataires constatent, à ce propos, que les entreprises ont souscrit auprès d'assureurs ou d'organismes différents des contrats.

Une étude est en cours et il est convenu qu'au plus tard, le 31 décembre 1992, un accord collectif de branche de prévoyance devra être signé.

Dans cette attente, les entreprises s'engagent à garantir au moins le niveau des prestations atteint.

NDLR : Un accord professionnel de prévoyance a été signé le 8 mars 1994, étendu par arrêté du 11 juillet 1994, JO 22 juillet 1994 (voir "textes complémentaires"). Il annule et remplace l'accord du 6 avril 1967.

#### **Article P.2** **Régime de retraite** (Voir aussi Annexe VII)

Les salariés bénéficiant de la présente convention sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire par

répartition établi conformément aux dispositions générales ci-après :

## **2.1 - Cotisations**

Le financement du régime de retraite est assuré par les cotisations versées par les employeurs et les salariés.

Les taux contractuels de cotisations et leurs répartitions sont fixés selon l'accord annexé à la présente convention (voir Annexe VII). Le salaire supportant les cotisations est celui défini par la réglementation en vigueur.

Pour les salariés bénéficiaires de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre des articles 4 et 4 *bis*, ainsi que de l'article 36, annexe I, le salaire soumis à cotisation est limité au plafond fixé par la sécurité sociale (T.1) pour la retraite A.R.R.C.O. Ces salariés participent également au régime A.G.I.R.C. sur la partie de salaire supérieure à T.1.

Les entreprises pourront, en accord avec la majorité de leurs salariés, adopter des dispositions plus favorables tant en ce qui concerne le salaire soumis à cotisation que le taux et la répartition de cette dernière.

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

## **2.2 - Droits des participants et allocataires**

Les droits des salariés ou anciens salariés ou de leurs ayants droit devront être au moins équivalents à ceux énumérés ci-après :

- a) Âge normal de la retraite comme prévu à l'article I.1 de la présente convention ;
- b) Validation des services passés chez un ou plusieurs employeurs appartenant à la C.S.R.P. y compris éventuellement les entreprises disparues, selon accord intervenu avec les institutions chargées de la gestion du régime ;
- c) Droits du conjoint survivant : 50 p. 100 de la retraite de l'allocataire à partir de soixante ans d'âge pour les veuves et soixante-cinq ans pour les veufs ;
- d) Droits des orphelins de père et de mère : 20 p. 100 de la retraite de l'allocataire jusqu'à vingt et un ans.

**2.3** - Les entreprises devront choisir, si elles ne l'ont pas fait avant leur adhésion ou l'extension de la présente convention, avec l'accord et après consultation du personnel conformément à l'article 51 du décret du 8 juin 1946, entre :

- l'association générale de retraite par répartition (A.G.R.R.) ;
- et la caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (C.G.I.S.).

**2.4** - Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant préalablement à leur adhésion ou à l'extension de la présente convention adhéré à une institution de retraite complémentaire. Ces entreprises devront toutefois prendre toutes mesures utiles pour assurer à leurs salariés les avantages minimaux prévus.

**2.5** - La démission éventuelle d'une entreprise de l'une des institutions en vue d'adhésion à l'autre ne pourra s'effectuer que selon les modalités prévues aux règlements intérieurs de chacune d'entre elles.

# Q - Commissions nationales paritaires

## Article Q.1 Commission d'interprétation

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

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

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'accord du 13 novembre 1981 figurant en annexe.

**1.3** - La commission doit se réunir dans le délai d'un mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation.

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

**1.5** - 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.

## **Article Q.2 Commission de conciliation**

**2.1** - 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.

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

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'accord du 13 novembre 1981 figurant en annexe (voir l'annexe IV).

**2.3** - La commission doit se réunir dans le délai d'un mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation.

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

**2.5** - La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

## **Annexes**

### **Annexe I Régime de prévoyance**

(Annulée et remplacée par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994)

### **Annexe II**



# Indemnisation complémentaire de l'incapacité temporaire

(Reprise de l'accord du 28 novembre 1979)

## Article 1

Dans toutes les entreprises assumant la fonction de grossistes répartiteurs de produits pharmaceutiques, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106 alinéa 2 du code de la santé publique et qui sont comprises sous le n<sup>o</sup> 5807 dans la N.A.P. annexée au décret n<sup>o</sup> 73-1036 du 9 novembre 1973, est mis en place un système minimum d'indemnisation complémentaire d'incapacité temporaire financé pour partie par les employeurs et pour partie par les salariés.

## Article 2

**1** - Ce système offre des garanties supérieures à celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et la loi n<sup>o</sup> 78-49 du 19 janvier 1978 et il est admis que la fraction des garanties définies par ces deux textes est financée exclusivement par les cotisations patronales.

**2** - Les taux de cotisation de « prévoyance » des salariés ne sauraient, à l'occasion de la mise en place de ce complément, être majorés par rapport à ceux appelés antérieurement à la date de signature du présent accord.

## Article 3

**1** - En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tous les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir signalé dans les trois jours, sauf cas de force majeure et justifiée par un certificat médical, cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans tout autre pays dès lors qu'il relève d'un accord conclu avec la sécurité sociale.

**2** - Lors de chaque arrêt de travail, une indemnité compensatrice de salaire sera servie à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, avec une carence de trois jours dans les autres cas.

**3** - Sans condition d'ancienneté, les taux de l'incapacité sont fixés à 70 p. 100 de la tranche de salaire dite « T 1 » et à 70 p. 100 de la tranche de salaire dite « T 2 » (sécurité sociale + indemnité complémentaire).

A partir du 31<sup>e</sup> jour, ces taux sont portés à 75 p. 100 de T 1 et 75 p. 100 de T 2 (sécurité sociale + indemnité complémentaire).

Cette indemnité est versée jusqu'au 182<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail et continue à l'être si la sécurité sociale admet la longue maladie. L'indemnité peut être servie jusqu'à la fin de la troisième année.

**4** - Après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, cette indemnité est portée, selon les modalités définies aux alinéas précédents et suivants pendant un délai de 90 jours, à 90 p. 100 de la rémunération telle qu'elle est définie ci-après (sécurité sociale + indemnité complémentaire).

Pour le calcul de la majoration d'indemnité due au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la majoration d'indemnisation ne couvre que le délai prévu.

Après ce délai, le taux de 90 p. 100 est ramené à 70 p. 100 et/ou à 75 p. 100 dans les conditions fixées au précédent paragraphe.

**5** - Ces garanties s'entendent déductions faites des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale à l'exclusion des majorations données à partir de 3 enfants quand les taux d'indemnisation sont limités aux 70 p. 100 ou 75 p. 100 prévus ci-dessus.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

**6** - La rémunération à prendre en considération — les primes et gratifications à périodicité non mensuelle étant exclues — est celle correspondant à l'horaire habituel de l'intéressé. Elle se rapporte à celle du mois précédent le premier jour d'arrêt. En ce qui concerne les chauffeurs-livreurs bénéficiant habituellement d'un intéressement, la rémunération comprend la moyenne des intéressements des trois derniers mois.

**7** - L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation majorée s'apprécie au premier jour de l'absence.

#### **Article 4**

Les salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 bénéficient, outre les dispositions ci-dessus et dans les mêmes conditions de durée :

— avant un an d'ancienneté de 75 p. 100 de leur rémunération ;

— après un an d'ancienneté pour les salariés relevant de l'article 4 et après dix ans d'ancienneté pour les salariés relevant des articles 4 *bis* et 36, du maintien de leur rémunération.

#### **Article 5**

Le système d'indemnisation établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système ayant le même objet.

## **Annexe III**

### **Autorisations d'absences**

**Commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires**  
(Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)

#### **Article 1**

Le paragraphe 2 de l'article 5 de la convention collective nationale du 26 juillet 1955 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **Article 2**

Des autorisations d'absences seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger, es qualité, dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la profession pharmaceutique, dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les partenaires sociaux de la répartition pharmaceutique.

Des autorisations d'absences d'une demi-journée seront également accordées aux mêmes salariés pour leur permettre de participer à la réunion préparatoire prévue par leur organisation syndicale immédiatement avant les mêmes commissions.

Ces absences seront indemnisées complètement (frais de déplacement, forfait d'hébergement et salaire) pour 5 salariés nommément désignés par chacune des six organisations représentatives des salariés de la profession.

Les modes d'indemnisation figureront dans un accord annexe(voir Annexe IV).

Outre ces 5 salariés, les absences de 2 salariés supplémentaires, également désignés par les six organisations représentatives, seront indemnisées par le maintien des rémunérations.

Les autorisations d'absence indemnisées s'étendent aux délais de route et le temps passé à l'extérieur de l'entreprise n'est pas imputé sur les crédits d'heures de délégation.

Les délégués qui viendraient en surnombre sur les 7 salariés visés par les alinéas précédents ne seront pas payés [sinon imputation sur leurs crédits d'heures de délégation](#).

### **Article 3**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 16 octobre 1981.

## **Annexe IV**

### **Frais de déplacements**

#### **Commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires** (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)

### **Article 1**

L'accord du 27 avril 1975 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **Article 2**

Les frais de déplacements prévus à l'article 2, alinéa 3, de l'accord sur les autorisations d'absence du 13 novembre 1981 sont fixés de la manière suivante :

1<sup>o</sup> Salariés dont le lieu de travail se trouve situé dans les départements portant les numéros 75, 92, 93 et 94.

Les frais de déplacements comportent le versement par les entreprises auxquelles appartiennent les salariés intéressés d'une indemnité globale et forfaitaire fixée à 25 francs pour une demi-journée et pour l'une des réunions prévues.

2<sup>o</sup> Salariés dont le lieu de travail se trouve situé dans les départements portant les numéros 77, 78, 91 et 95.

Les frais de déplacements comportent, outre l'indemnité ci-dessus, le versement d'une somme correspondant au montant des frais de chemin de fer en deuxième classe.

3<sup>o</sup> Salariés dont le lieu de travail se trouve situé dans un département métropolitain autre que les départements portant les numéros 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Les frais de déplacements comportent le versement, par les entreprises auxquelles appartiennent les salariés intéressés :

- a) D'une indemnité globale et forfaitaire fixée pour l'une des réunions prévues à 92,50 francs pour une demi-journée ;
- b) D'une somme correspondant au montant des frais de chemin de fer en deuxième classe et, si nécessaire, des frais de couchette en deuxième classe ; la réunion préparatoire étant immédiatement suivie de la réunion prévue, les frais de transports aller et retour ne sont servis qu'une fois.

### **Article 3**

Les indemnités prévues à l'alinéa précédent sont versées à cinq salariés au maximum représentant chacune des organisations suivantes :

- Conférence française démocratique du travail (C.F.D.T.) ;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.) ;
- Confédération générale des cadres (C.G.C.) ;
- Confédération générale du travail (C.G.T.) ;
- Confédération générale du travail — Force ouvrière (C.G.T.-F.O.) ;
- Syndicat national autonome des cadres pharmaciens (S.N.A.C.P.).

Les cinq salariés sont choisis par chacune des organisations désignées ci-dessus.

### **Article 4**

Le taux des indemnités forfaitaires sera réactualisé tous les ans, au mois de juillet, sur les indices I.N.S.E.E. du mois de mai.

### **Article 5**

Pour permettre aux syndicats patronaux d'indiquer à chaque entreprise le nom des salariés dont le salaire est maintenu, le nom des bénéficiaires et le montant des indemnités dues, un registre sera ouvert, lors de chaque réunion, à l'intention de ceux-ci, sur lequel ils devront indiquer :

- leur nom ;

- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation qu'ils représentent ;
- éventuellement, le trajet effectué en chemin de fer ainsi que le montant des frais, en indiquant à part le montant des frais de couchette, s'il y a lieu.

### **Article 6**

Les salariés intéressés, qui le désireraient, pourront obtenir de leur entreprise un acompte sur les frais de déplacements ci-dessus, versé au plus tard le jour de leur départ pour assister à la réunion.

### **Article 7**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 16 octobre 1981, sauf les dispositions relatives à la réunion préparatoire qui, elles, sont applicables à compter du 13 novembre 1981.

## **Annexe V**

### **Classifications des emplois**

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)  
(Étendu par arrêté du 22 avril 1992, JO 2 mai 1992)

#### **Préambule**

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente de salaires suppose l'existence d'un système de classifications adapté aux conditions spécifiques des entreprises de la répartition pharmaceutique et aux problèmes posés à chacun dans son travail et à l'évolution de la technologie.

Elles ont constaté le vieillissement du système de classifications des emplois institué par les arrêtés dits « Parodi », l'application des nouvelles classifications doit être une étape d'adaptation et de réflexion orientée vers la recherche d'un système nouveau qui prendra notamment en considération simultanément le degré d'autonomie et de responsabilité au travail, le type d'activité et les connaissances requises.

L'application des nouvelles classifications doit, en attendant, conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle réalité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans remettre en cause l'organisation des entreprises de répartition pharmaceutique dans le domaine des activités complémentaires de qualifications comparables ou inférieures effectuées par leurs salariés.

La mise en place des nouvelles classifications ne peut entraîner ni une diminution des rémunérations ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques par accord national de salaire.

## **Dispositions**

### **Article 1**

#### **Champ d'application professionnel**

Le présent accord est un accord collectif de branche établi conformément à la loi 82-857 du 13 novembre 1982 sur la négociation collective. Il s'applique dans les entreprises de répartition pharmaceutique assumant la fonction de grossistes répartiteurs pharmaceutiques, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106 du code de la santé publique et qui sont comprises dans la nomenclature APE sous le numéro 58-07.

### **Article 2**

#### **Personnel visé**

Le présent accord concerne les salariés des entreprises définies à l'article 1 ci-dessus, à l'exclusion des V.R.P., des personnes travaillant à domicile et des apprentis.

### **Article 3**

#### **Objet**

Les coefficients, dans le champ d'application et pour le personnel visés, serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

## **Article 4** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1986.

## **Article 5** **Classement et rémunération**

Tout le personnel visé à l'article 2 ci-dessus devra être classé d'après les classifications figurant en annexe dans un délai maximum de trois mois après la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 4 ci-dessus.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution de la rémunération totale du salarié.

La rémunération minimale hiérarchique en dessous de laquelle un salaire ne peut être situé est établie, toutes primes comprises, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, des remboursements de frais, des primes de transport, d'ancienneté et majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 6** **Relations avec les représentants du personnel**

Chaque employeur pourra procéder dans son entreprise, avec les organisations syndicales représentatives, à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel.

## **Article 7** **Constat**

A l'occasion de la rencontre sur les salaires visés par l'article L. 182-12 du code du travail, une commission d'interprétation pourra examiner les problèmes que pourraient soulever la mise en place des nouvelles classifications.

## **Article 8** **Dispositions finales**

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail concernée dans les conditions de l'article R. 132-1 du code du travail.

# Classifications et définitions des emplois

## Catégorie employés

### **A - Magasin et services généraux**

Définition d'emploi	Coefficient
Assembleur : Personnel chargé de réunir les commandes préparées destinées à un même client, de les stocker sur une aire appropriée et dans l'ordre de livraison préétabli	145
Cariste : Personnel chargé de transporter des charges ou des stocks palettisés à l'aide d'un engin mécanique autonome de manutention dont il a la mission de vérifier quotidiennement le fonctionnement ainsi que l'état de marche et pour lequel éventuellement signaler les remises en état nécessaires	155
Concierge : Personnel logé, éclairé et chauffé dans un établissement ou ses dépendances et chargé, notamment, d'assurer une surveillance des locaux, leur ouverture et leur fermeture, d'effectuer le nettoyage des accès et parties communes de l'établissement, à l'exclusion de tous travaux permanents qui ne sont pas compatibles avec ces fonctions	125

Coursier réassort motorisé ou non :	155
Personnel effectuant des courses à l'extérieur, susceptible de livrer ou de prendre livraison auprès des laboratoires de marchandises destinées au réassortiment. Peut être amené à effectuer des encaissements ou des paiements	
Employé principal :	
Personnel prenant part à l'exécution du travail et surveillant, sous sa responsabilité, une équipe. Tant qu'il assure cette responsabilité, son coefficient doit être :	
a) Au minimum, supérieur de quinze points à celui de sa qualification professionnelle, si l'équipe comprend au plus cinq salariés.	
b) Supérieur de vingt points si l'équipe comprend plus de cinq salariés. Un employé qui n'a pas de personnel sous ses ordres mais auquel son chef direct délègue une part de sa propre responsabilité peut être assimilé à un employé principal.	
Employé de service de retour :	
Personnel chargé de contrôler les produits retournés, de les trier selon leur destination et d'établir les bordereaux nécessaires.	
1 <sup>er</sup> échelon	155
2 <sup>e</sup> échelon : personnel expérimenté chargé en outre d'instruire les réclamations des clients	165
3 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant acquis par plusieurs années de pratique professionnelle une connaissance approfondie de ses fonctions	175
Inventoriste :	
Personnel qui inventorie les produits en rayon ou en réserve et reporte sur des fiches les quantités dénombrées.	
1 <sup>er</sup> échelon :	145
2 <sup>e</sup> échelon : personnel qui, en plus des tâches de l'inventoriste 1 <sup>er</sup> échelon, est chargé de préparer des propositions de commandes	155
3 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant acquis par plusieurs années de pratique professionnelle une connaissance approfondie de ses fonctions	165
Manutentionnaire — Magasinier — Réceptionnaire :	
Personnel chargé, suivant les directives d'un chef d'entreprise ou d'un chef de service :	
— d'effectuer des travaux de manutention ;	
— de stocker et ventiler des marchandises ;	
— de recevoir, contrôler et enregistrer des marchandises.	
Manutentionnaire	125
Magasinier 1 <sup>er</sup> échelon : personnel débutant dans la fonction.	135
2 <sup>e</sup> échelon : personnel qui, après un an de pratique professionnelle effectue un travail satisfaisant en qualité et en quantité	145
Magasinier-réceptionnaire :	
1 <sup>er</sup> échelon : magasinier ayant montré les qualités lui permettant de tenir le poste de magasinier-réceptionnaire	155
2 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant acquis une expérience lui permettant de prendre des responsabilités plus étendues que le magasinier-réceptionnaire 1 <sup>er</sup> échelon	165
3 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant acquis, par plusieurs années de pratique professionnelle, une connaissance approfondie de ses fonctions	175
Ouvrier spécialisé d'entretien :	135

Ouvrier spécialisé procédant aux travaux courants d'entretien du matériel et des locaux

Ouvrier professionnel d'entretien :

Ouvrier titulaire d'un C.A.P. ou ayant une qualification équivalente, capable de procéder à des travaux plus complexes d'entretien du matériel ou des locaux.

1 <sup>er</sup> échelon	155
2 <sup>e</sup> échelon : capable, en outre, de procéder à des travaux de transformation	175
Personnel de nettoyage :	125
Personnel d'exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté	
Préparateur de commandes ou rayonniste : personnel chargé de ramasser et d'assembler les produits et d'assurer les opérations complémentaires nécessaires.	
Débutant : personnel débutant dans la fonction	125
1 <sup>er</sup> échelon : personnel ayant au moins 3 mois de pratique professionnelle	135
2 <sup>e</sup> échelon : personnel qui, après un an de pratique professionnelle, effectue un travail satisfaisant en quantité et qualité	145
3 <sup>e</sup> échelon : personnel expérimenté assurant un ramassage de qualité ne nécessitant pas de rappel	155
4 <sup>e</sup> échelon ou rayonniste haut le pied : personnel assurant, dans tout le magasin, un ramassage qui ne nécessite pas de rappel ; ce personnel peut également effectuer des tâches annexes dont le rappel des commandes et possède une connaissance approfondie des rayons spécialisés	165
Rappeleur : personnel dont la fonction est de vérifier les commandes préparées.	
1 <sup>er</sup> échelon : personnel débutant dans la fonction	155
2 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant acquis, après un an maximum dans la fonction de rappeleur, l'ensemble des capacités et connaissances requises pour effectuer ce contrôle	165
3 <sup>e</sup> échelon : rappeleur ayant acquis, par plusieurs années de pratique professionnelle, une expérience lui permettant de prendre plus d'initiatives que le rappeleur 2 <sup>e</sup> échelon	175
Veilleur de nuit :	135
Personnel qui, tout en assurant la nuit la garde des locaux doit effectuer des rondes organisées et faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité	

## B - Chauffeur

Définition d'emploi	Coefficient
Chauffeur-livreur :	
Débutant : personnel ayant moins de six mois de pratique professionnelle, débutant dans la	150
1 <sup>er</sup> échelon : chauffeur-livreur ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne	160

2 <sup>e</sup> échelon : chauffeur-livreur ayant acquis une expérience suffisante de la fonction et dont la qualité de travail n'appelle pas d'observations	170
3 <sup>e</sup> échelon : chauffeur-livreur qui, en plus des conditions exigées du chauffeur-livreur 2 <sup>e</sup> échelon, a une connaissance suffisante de plusieurs tournées de livraison	180
Chauffeur-livreur agent contact client : Personnel dont la fonction de base est définie sous la rubrique chauffeur-livreur et qui, dans le prolongement de cette fonction, participe, suivant les instructions données par son employeur, au maintien et à l'accroissement du chiffre d'affaires de la tournée de livraison qui lui est confiée. Il perçoit, outre son salaire de base, une commission sur chiffre d'affaires établie en fonction des livraisons qu'il effectue	160
Chauffeur poids lourds : Personnel assurant le chargement et le transport de marchandises avec un véhicule automobile, veille à l'entretien de ce véhicule, signale les réparations à effectuer et tous incidents de parcours, peut avoir des activités annexes de manutention en rapport direct avec son activité principale.	
Chauffeur assurant cette fonction avec un véhicule de moins de 10 tonnes	160
Chauffeur assurant cette fonction avec un véhicule de plus de 10 tonnes	170

## C - Bureau, téléphone et informatique

Définition d'emploi	Coefficient
Agent de saisie : Codifie les données présentées sous forme de document papier de façon à les placer sur	
1 <sup>er</sup> échelon	160
Qualifié	180
Agent informatique d'établissement : Employé chargé de la mise sous et hors tension du système d'exploitation informatique.	
Débutant	160
1 <sup>er</sup> échelon	170
2 <sup>e</sup> échelon	180
Aide-comptable : 1 <sup>er</sup> échelon : personnel possédant des notions comptables élémentaires lui permettant d'aider à la tenue et à l'enregistrement des journaux auxiliaires. Peut effectuer des	150
2 <sup>e</sup> échelon : personnel possédant au moins le C.A.P. de comptabilité, qui assure de opérations comptables suivant les directives d'un comptable ou d'un chef de service. Dans un bureau de	170
Archiviste : Personnel chargé de classer les documents qui lui sont remis, de les archiver sur des supports	150
Dactylographe : 1 <sup>er</sup> échelon : personnel ayant le C.A.P. ou le niveau, capable d'effectuer correctement des travaux simples de dactylographie	140
2 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant le B.E.P. ou le niveau, effectuant des travaux de dactylographie et présentant son travail de façon satisfaisante	160



2 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant le B.E.P. ou le niveau, effectuant des travaux de dactylographie et présentant son travail de façon satisfaisante	160
Employé de comptabilité : Personnel exécutant suivant les directives du comptable ou d'un chef de service tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas de connaissance des processus comptables	140
Employé de service du personnel : Personnel chargé de la vérification des heures de présence. Il prépare les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.	160
Employé de service administratif ou commercial ou d'approvisionnement :	
Débutant : personnel effectuant des travaux de copie, de classement, de transcription et de calcul élémentaire	130
1 <sup>er</sup> échelon : personnel d'exécution chargé, suivant les directives, d'effectuer les divers travaux relevant des services ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples. La correspondance visée doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies	150
2 <sup>e</sup> échelon : personnel d'exécution ayant des connaissances étendues et possédant une pratique suffisante du poste. Rédige une correspondance comportant quelques difficultés, étudie des dossiers simples et tire éventuellement des conclusions de ces études	170
Hôtesse : Personnel qui, connaissant l'organigramme de l'entreprise, est chargé d'accueillir et de renseigner les visiteurs et peut être appelé à remplir des tâches de bureau	150
Hôtesse-standardiste : Personnel répondant à la définition de l'hôtesse qui, de plus, est apte à donner ou à recevoir des communications téléphoniques dans des installations comportant plus de 10 lignes réseaux nécessitant un travail ininterrompu : travaille seul ou en brigade	160
Multigraphiste 1 <sup>er</sup> échelon : Personnel chargé de la composition et du tirage des clichés destinés à l'utilisation des imprimés de l'entreprise, tels que factures, circulaires, etc.	150
Opérateur-stagiaire : (cf. définition dans la catégorie technicien)	160
Preneur d'ordres au téléphone : Personnel connaissant les produits vendus par l'établissement et qui est essentiellement chargé de prendre les commandes de la clientèle au téléphone ou à l'écoute d'un appareil enregistreur.	
1 <sup>er</sup> échelon : personnel débutant dans la fonction	160
2 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant acquis, après six mois de pratique professionnelle, des connaissances plus étendues et une rapidité plus grande que le preneur d'ordres au téléphone	170
1 <sup>er</sup> échelon	
3 <sup>e</sup> échelon : personnel capable d'effectuer les opérations de prises de commandes par tous procédés ainsi que le traitement des différentes informations	180
Sténodactylographie : 1 <sup>er</sup> échelon : personnel ayant la qualification de la dactylographe 1 <sup>er</sup> échelon ; en outre, est capable de prendre en sténo à la vitesse de 80 mots/minute, de se relire sans difficulté et de transcrire correctement	160
2 <sup>e</sup> échelon : personnel ayant la qualification de la dactylographe 2 <sup>e</sup> échelon ; en outre, est capable de prendre en sténo, à la vitesse de 100 mots/minute, de se relire sans difficulté et de transcrire, sans faute d'orthographe et avec une bonne présentation	180

## Langues étrangères

Lorsque les emplois prévus à la présente classification exigeront la connaissance d'une ou plusieurs langues, suffisante pour assurer couramment, soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les collaborateurs chargés de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie ou leur échelon, un supplément calculé comme suit.

Emploi	Coefficient
Sténo-dactylographe en langue étrangère : les sténodactylographes chargés, quelle que soit la catégorie dont ils relèvent, de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et les dactylographier correctement dans la même langue recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie ou leur échelon, et par langue utilisée, un supplément de 25 points	+ 25
Dans ce supplément est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur ; mais lorsque la rédaction en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut est exigée de surcroît, le supplément des appointements mensuels est fixé à 40 points	+ 40
Rédacteur (par langue)	+ 35
Traducteur (par langue)	+ 20
Vérificateur de factures : Personnel chargé de vérifier les factures fournisseurs. Peut être amené à traiter les anomalies constatées	160

### Catégorie techniciens

Personnel qui, d'après des instructions précises et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations. Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus. Il peut être appelé à intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieure.

Définition d'emploi	Coefficient
Comptable : 1 <sup>er</sup> échelon : technicien traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les assemble pour pouvoir en tirer : journaux, balance, bilan, statistiques, prévision de trésorerie	190
2 <sup>e</sup> échelon : technicien devant faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	220
Employé administratif : Technicien chargé, dans une petite entreprise d'assurer, selon les directives du chef d'entreprise l'ensemble des travaux administratifs, avec l'aide éventuelle d'un dactylographe ou d'un sténodactylographe	190
Employé qualifié de service administratif ou commercial ou d'approvisionnement : Technicien assurant des travaux impliquant initiatives et responsabilités ; est chargé, sous les ordres du chef d'entreprise ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien les opérations achats, ventes, approvisionnements, expéditions. Suivant les cas, rédige la correspondance ou la fait rédiger. Dans les établissements importants, ce technicien peut n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que sa tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité	190
Employé qualifié de service du personnel : Technicien chargé de l'établissement de la paie en tenant compte des allocations ou primes ainsi que des retenues. Peut éventuellement établir des relevés et déclarations diverses	190
Multigraphiste 2 <sup>e</sup> échelon.	
Technicien chargé de l'exécution des travaux d'impression touchant à la typographie,	190

composition de modèle, de mise en page délicate — tableaux complexes notamment —, ces travaux pouvant être représentés sous forme de brochures comportant un assez grand nombre de pages

**Opérateur :**

Assure l'alimentation des unités périphériques (imprimantes, bandes, disquettes, cartes) selon les instructions qui lui sont données. Assure l'entretien courant des unités (nettoyage, remplacement des pièces consommables). Sur grand système, assure la gestion des périphériques qui lui sont confiés.

1 <sup>er</sup> échelon	190
2 <sup>e</sup> échelon	205
3 <sup>e</sup> échelon	220

**Opérateur-pupitre :**

Sur un centre de petite taille, le volume et la complexité de l'exploitation ne justifient pas la séparation des fonctions opérateur et pupitreur qui sont assurées par la même personne.

1 <sup>er</sup> échelon	220
-------------------------	-----

**Secrétaire-dactylographe :**

Technicien répondant à la définition du dactylographe. Collabore avec le chef d'entreprise, un directeur ou un chef de service, rédige une partie de la correspondance d'après les directives générales. Assure la constitution, la tenue à jour et le classement des dossiers

190

**Secrétaire-sténodactylographe :**

Technicien répondant à la définition du sténodactylographe. Collabore avec le chef d'entreprise, un directeur ou un chef de service, rédige une partie de la correspondance d'après les directives générales. Assure la constitution, la tenue à jour et le classement des dossiers

205

*N.B. :* Les collaborateurs qui, en raison des travaux et des responsabilités confiés, occuperaient en fait, des fonctions d'un niveau hiérarchique supérieur aux deux définitions précédentes, pourront bénéficier d'un statut supérieur.

## **Technicien supérieur**

Personnel exerçant des fonctions où sont définis des objectifs à atteindre par l'utilisation de moyens, de méthodes et de techniques connus dont le choix et la combinaison nécessitent un apport personnel d'interprétation, de conception, d'organisation, d'adaptation. Il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise :



lieu aux reprises ou réfections en cas d'incidents avant de lancer la suite du traitement.

1<sup>er</sup> échelon 260

2<sup>e</sup> échelon 280

Programmeur :

Réalise, généralement sous la responsabilité d'un analyste-programmeur, la lecture et les textes des programmes sur la base de directives générales et de dossiers de programmation.

Débutant

1<sup>er</sup> échelon 260

2<sup>e</sup> échelon 280

Pupitreur :

Met sous tension et initialise le système d'exploitation. Gère les situations d'exception (pannes partielles du matériel, incidents du système d'exploitation au moyen de la console principale). Répond aux messages du système ou des programmes. Assure l'ordonnement des travaux en fonction des ressources périphériques disponibles ou/et du planning de production.

1<sup>er</sup> échelon 240

2<sup>e</sup> échelon 260

### Catégorie agents de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par des capacités techniques, professionnelles et des qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, dans la limite de la délégation qu'il a reçue.

A partir d'instructions générales précisant le cadre de ses fonctions, les moyens et les objectifs, il est chargé de coordonner des activités différentes ; il est aussi conduit à prendre des décisions qui peuvent avoir des conséquences sur les hommes, les moyens, les matières, les programmes.

Il prend des décisions de coordination propres à intégrer dans un ensemble les travaux du personnel qu'il dirige et veille à la bonne circulation de l'information.

Définition d'emploi	Coefficient
---------------------	-------------

1<sup>er</sup> niveau :

Échelon A, débutant pendant une durée maximale d'un an 240

Échelon B 260

2<sup>e</sup> niveau :

Échelon A 280

Échelon B 300

3<sup>e</sup> niveau :

Échelon A 330

Échelon A	330
Échelon B	360

## Catégorie cadres

Les cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité, la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve, sur le plan humain, de qualités permettant de motiver et d'animer leurs collaborateurs.

Ils prennent les décisions propres à coordonner l'activité de leurs subordonnés qu'ils ont la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Définition d'emploi	Coefficient
Débutant : Échelon A. — Pendant une durée maximale de 1 an	300
Échelon B. — Pendant une durée maximale de 2 ans	330
Échelon C. — Pendant une durée maximale de 2 ans	360
Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.	
Position I :	
Cadre technique, informatique, administratif ou commercial qui dirige et coordonne les travaux des collaborateurs placés sous son autorité. S'il n'exerce pas de commandement, ses fonctions exigent des connaissances et comportent des responsabilités similaires.	
Échelon A	400
Échelon B	450
Échelon C	500
Échelon D	550
Position II :	
Cadre dont les fonctions entraînent soit le commandement de collaborateurs dont des cadres des positions définies ci-dessus, soit une compétence et des responsabilités similaires.	
Échelon A	600
Échelon B	650
Échelon C	700

Position supérieure :

Cadre possédant une compétence supérieure, non seulement sur un plan technique, informatique, administratif, commercial, mais également sur le plan de la gestion, l'organisation et le commandement. La fonction essentielle du cadre supérieur est d'assumer la coordination et l'animation d'un ensemble de services d'activités différentes. Un tel poste comporte de très large initiatives et responsabilités

# **Annexe VI**

## **Salaires**

### **Accord du 15 décembre 2003**

(Étendu par arrêté du 26 mai 2004, JO 8 juin 2004)

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Le présent accord est un accord collectif de branche conclu conformément à la loi n<sup>o</sup> 82-957 du 13 novembre 1982 sur la négociation collective.

Il est associé à l'accord national du 29 novembre 1985 sur les classifications et les définitions des emplois dans la répartition pharmaceutique, accord repris sous forme d'annexe 5 par la C.C.N. du 7 janvier 1992, étendue par l'arrêté du 28 juillet 1992 (publié au J.O. du 29 juillet).

Il porte sur le même champ d'application et vise le même personnel que ce dernier.

#### **Article 2**

##### **État de la situation**

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 21 janvier 2002, que cet accord étendu par l'arrêté du 18 juillet 2002, publié au J.O. du 30 juillet 2002 est venu se substituer à l'annexe 6 de la C.C.N.

La grille de la recommandation patronale de septembre 2003 est reprise pour servir de base au présent accord (annexe 1).

#### **Article 3**

##### **Principe de la progression prévue**

Les rémunérations minimales garanties prévues pour 2004 seront revalorisées :

- de 1 % au 1<sup>er</sup> février 2004,
- de 1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2004.

#### **Article 4**

##### **Clause de sauvegarde**

Il est admis que si la hausse de l'indice des prix à la consommation concernant l'année 2004 dépasse 2 %, une réunion serait organisée pour envisager les mesures utiles à la sauvegarde du pouvoir d'achat.

#### **Article 5**

##### **Grilles annexées**

Deux grilles de rémunérations minimales mensuelles garanties de salaires sont annexées au présent accord pour application respective au 1<sup>er</sup> février 2004 (annexe 2) et 1<sup>er</sup> juillet 2004 (annexe 3).

La grille de la recommandation patronale prévue pour septembre 2003 est annexée (annexe 1) pour mémoire pour servir de base de référence à la grille appelée à lui succéder au 1<sup>er</sup> février de l'année 2004 (annexe 2).

#### **Article 6**

##### **Dépôt**

Le texte du présent accord et de ses annexes seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

#### **Article 7**

##### **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches

nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord remplace celui du 21 janvier 2002 devenu l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe 6 à cette C.C.N.

## Annexe 1 - Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> septembre 2003 selon la recommandation patronale de salaires du 18 décembre 2002

(hausse de 1% sur un barème au 1<sup>er</sup> février 2003)

(Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la C.C.N. du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au J.O. du 29 juillet 1992)

### Montants en euros

Coefficients (k)	R.M.G. horaire en euros	R.M.G. Mensuelle en euros pour 151 h 67
125	7,434 €	1 127,51 €
130	7,477 €	1 134,04 €
135	7,519 €	1 140,41 €
140	7,562 €	1 146,93 €
145	7,604 €	1 153,30 €
150	7,647 €	1 159,82 €
155	7,689 €	1 166,19 €
160	7,732 €	1 172,71 €
165	7,858 €	1 191,82 €
170	7,984 €	1 210,93 €
175	8,110 €	1 230,04 €
180	8,236 €	1 249,15 €
190	8,488 €	1 287,37 €
205	8,901 €	1 350,01 €
220	9,384 €	1 423,27 €
240	10,028 €	1 520,95 €
260	10,764 €	1 632,58 €
280	11,592 €	1 758,16 €
300	12,420 €	1 883,74 €
330	13,662 €	2 072,12 €
360	14,904 €	2 260,49 €
400	16,560 €	2 511,66 €
450	18,630 €	2 825,61 €

500	20,700 €	3 139,57 €
550	22,770 €	3 453,53 €
600	24,840 €	3 767,48 €
650	26,910 €	4 081,44 €
700	28,980 €	4 395,40 €
800	33,120 €	5 023,31 €

Forme de calcul : Taux horaire =  
 $1/100*(4,140k + 1,668*(160 - k) + 0,702*(200 - k) + 0,919*(250 - k))$

## Annexe 2 - Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> février 2004 selon le projet d'accord de salaires pour 2004

(hausse de 1 % sur un barème au 1<sup>er</sup> septembre 2003)

Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la C.C.N. du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au J.O. du 29 juillet 1992)

**Montants en euros**



280	11,707 €	1 775,60 €
300	12,543 €	1 902,40 €
330	13,797 €	2 092,59 €
360	15,052 €	2 282,94 €
400	16,724 €	2 536,53 €
450	18,815 €	2 853,67 €
500	20,905 €	3 170,66 €
550	22,996 €	3 487,80 €
600	25,086 €	3 804,79 €
650	27,177 €	4 121,94 €
700	29,267 €	4 438,93 €
800	33,448 €	5 073,06 €

Forme de calcul : Taux horaire =  
 $1/100*(4,181k + 1,685*(160 - k) + 0,709*(200 - k) + 0,928*(250 - k))$

## Annexe 3 - Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2004 selon le projet d'accord de salaires pour 2004

(hausse de 1 % sur un barème au 1<sup>er</sup> février 2004)

Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la C.C.N. du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au J.O. du 29 juillet 1992

**Montants en euros**

180	8,402 €	1 274,33 €
190	8,659 €	1 313,31 €
205	9,081 €	1 377,32 €
220	9,574 €	1 452,09 €
240	10,231 €	1 551,74 €
260	10,982 €	1 665,64 €
280	11,827 €	1 793,80 €
300	12,672 €	1 921,96 €
330	13,939 €	2 114,13 €
360	15,206 €	2 306,29 €
400	16,896 €	2 562,62 €
450	19,008 €	2 882,94 €
500	21,120 €	3 203,27 €
550	23,232 €	3 523,60 €
600	25,344 €	3 843,92 €
650	27,456 €	4 164,25 €
700	29,568 €	4 484,58 €
800	33,792 €	5 125,23 €

Forme de calcul : Taux horaire =

$$1/100*(4,224k + 1,702*(160 - k) + 0,716*(200 - k) + 0,937*(250 - k))$$

## **Accord du 13 janvier 2005** (Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.)

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord est un accord collectif de branche conclu conformément à la loi n° 2004 - 391 du 4 mai 2004 sur la négociation collective.

Il est associé à l'accord national du 29 novembre 1985 sur les classifications et les définitions des emplois dans la répartition pharmaceutique, accord repris sous forme d'annexe 5 par la C.C.N. du 7 janvier 1992, étendue par l'arrêté du 28 juillet 1992 (publié au J.O. du 29 juillet).

Il porte sur le même champ d'application et vise le même personnel que ce dernier.

### **Article 2** **État de la situation**

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 15 décembre 2003, que cet accord étendu par l'arrêté du 26 mai 2004, publié au J.O. du 8 juin 2004 est venu se substituer à l'annexe 6 de la C.C.N.

La grille de la recommandation patronale d'octobre 2004 est reprise pour servir de base au présent accord annexe 1 .

### **Article 3**

#### **Principe de la progression prévue**

Les rémunérations minimales garanties prévues pour 2005 seront revalorisées :

- de 1.25 % au 1<sup>er</sup> février 2005,
- de 1.25 % au 1<sup>er</sup> juillet 2005,

Il a été également convenu que les coefficients 125 à 190 bénéficieront au 1<sup>er</sup> juillet 2005 d'un taux de revalorisation supérieur à 2.50 % afin :

- d'avoir un coefficient 125 supérieur au SMIC
- de préserver la cohérence antérieure de la grille de salaires (cf. annexe 3).

### **Article 4**

#### **Clause de sauvegarde**

Il est admis que si la hausse de l'indice des prix à la consommation mesurée par l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac concernant l'année 2005 dépasse 2 %, une réunion serait organisée pour envisager les mesures utiles à la sauvegarde du pouvoir d'achat.

### **Article 5**

#### **Grilles annexées**

Deux grilles de rémunérations minimales mensuelles garanties de salaires sont annexées au présent accord pour application respective au 1<sup>er</sup> février 2005 (annexe 2) et 1<sup>er</sup> juillet 2005 (annexe 3).

La grille de la recommandation patronale d'octobre 2004 est annexée (annexe 1) pour mémoire pour servir de base de référence à la grille appelée à lui succéder au 1<sup>er</sup> février de l'année 2005 (annexe 2).

### **Article 6**

#### **Dépôt**

Le texte du présent accord et de ses annexes seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

### **Article 7**

#### **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord remplace celui du 15 décembre 2003 devenu l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe 6 à cette C.C.N.

## **Annexe 1**

### **Rémunérations minimales garanties au 1 octobre 2004**

#### **Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la C.C.N du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au J.O. du 29 juillet 1992**

#### **Montants en euros**

Coefficients (k)	R.M.G. Horaire en euros	R.M.G. Mensuelle en euros pour 151 h 67
125	7,815 €	1 185,30 €
130	7,858 €	1 191,82 €
135	7,902 €	1 198,50 €

140	7,945 €	1 205,02 €
145	7,989 €	1 211,69 €
150	8,032 €	1 218,21 €
155	8,076 €	1 224,89 €
160	8,119 €	1,231,41 €
165	8,248 €	1 250,97 €
170	8,376 €	1 270,39 €
175	8,505 €	1 289,95 €
180	8,633 €	1 309,37 €
190	8,890 €	1 348,35 €
205	9,312 €	1 412,35 €
220	9,805 €	1 487,12 €
240	10,462 €	1 586,77 €
260	11,213 €	1 700,68 €
280	12,058 €	1 828,84 €
300	12,903 €	1 957,00 €
330	14,170 €	2 149,16 €
360	15,437 €	2 341,33 €
400	17,127 €	2 597,65 €
450	19,239 €	2 917,98 €
500	21,351 €	3 238,31 €
550	23,463 €	3 558,63 €
600	25,575 €	3 878,96 €
650	27,687 €	4 199,29 €
700	29,799 €	4 519,61 €
800	34,023 €	5 160,27 €

## Annexe 2

### Rémunérations minimales garanties au 1 février 2005

Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la C.C.N du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au J.O. du 29 juillet 1992

**Montants en euros**

135	8,001 €	1 213,48 €
140	8,044 €	1 220,08 €
145	8,089 €	1 226,84 €
150	8,132 €	1 233,44 €
155	8,177 €	1 240,20 €
160	8,220 €	1 246,80 €
165	8,351 €	1 266,61 €
170	8,481 €	1 286,27 €
175	8,611 €	1 306,07 €
180	8,741 €	1 325,74 €
190	9,001 €	1 365,20 €
205	9,428 €	1 430,00 €
220	9,928 €	1 505,71 €
240	10,593 €	1 606,60 €
260	11,353 €	1 721,94 €
280	12,209 €	1 851,70 €
300	13,064€	1 981,46 €
330	14,347 €	2 176,02 €
360	15,630 €	2 370,60 €
400	17,341 €	2 630,12 €
450	19,479 €	2 954,45 €
500	21,618 €	3 278,79 €
550	23,756 €	3 603,11 €
600	25,895 €	3 927,45 €
650	28,033 €	4 251,78 €
700	30,171 €	4 576,11 €
800	34,443 €	5 224,77 €

### Annexe 3

#### Rémunérations minimales garanties au 1 juillet 2005

Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la C.C.N du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au J.O du 29 juillet 1992

**Montants en euros**

130	8,122 €	1 231,81 €
135	8,167 €	1 238,62 €
140	8,211 €	1 245,43 €
145	8,256 €	1 252,24 €
150	8,301 €	1 259,04 €
155	8,346 €	1 265,85 €
160	8,391 €	1 272,66 €
165	8,511 €	1 291,36 €
170	8,630 €	1 310,07 €
175	8,750 €	1 328,77 €
180	8,870 €	1 347,48 €
190	9,109 €	1 384, 88 €
205	9,546 €	1 447,88 €
220	10,052 €	1 524,53 €
240	10,725 €	1 626,69 €
260	11,495 €	1 743,46 €
280	12,361 €	1 874,85 €
300	13,228 €	2 006,23 €
330	14,526 €	2 203,22 €
360	15,825 €	2 400,23 €
400	17,558 €	2 663,00 €
450	19,723 €	2 991,39 €
500	21,888 €	3 319,77 €
550	24,053 €	3 648,15 €
600	26,218 €	3 976,54 €
650	28,384 €	4 304,93 €
700	30,549 €	4 633,31 €
800	34,879 €	5 290,08 €

**Accord du 9 janvier 2006**  
(Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1<sup>er</sup> août)

**Article 1**  
**Champ d'application**

Le présent accord est un accord collectif de branche conclu conformément à la loi n<sup>o</sup> 2004 - 391 du 4 mai 2004 sur la négociation collective.

Il est associé à l'accord national du 29 novembre 1985 sur les classifications et les définitions des emplois dans la répartition pharmaceutique, accord repris sous forme d'annexe 5 par la C.C.N. du 7 janvier 1992, étendue par l'arrêté du 28 juillet 1992 (publié au J.O. du 29 juillet).

Il porte sur le même champ d'application et vise le même personnel que ce dernier.

## **Article 2** **État de la situation**

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 13 janvier 2005. Cet accord étendu par l'arrêté du 28 juin 2005, publié au J.O. du 8 juillet 2005 est venu se substituer à l'annexe 6 de la C.C.N. La grille de salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2005 est reprise pour servir de base au présent accord (annexe 1 ).

## **Article 3** **Principe de la progression prévue**

Les rémunérations minimales garanties prévues pour 2006 seront revalorisées :

- de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2006,
- de 1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006,

## **Article 4** **Grilles annexées**

Deux grilles de rémunérations minimales mensuelles garanties de salaires sont annexées au présent accord pour application respective au 1<sup>er</sup> janvier 2006 (annexe 2 ) et 1<sup>er</sup> juillet 2006 (annexe 3 ).

La grille au 1<sup>er</sup> juillet 2005 est annexée (annexe 1 ) pour mémoire pour servir de base de référence à la grille appelée à lui succéder au 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2006 (annexe 2 ).

## **Article 6** **Dépôt**

Le texte du présent accord et de ses annexes seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

## **Article 7** **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord remplace celui du 13 janvier 2005 devenu l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe 6 à cette C.C.N.

# Annexe 1 - Répartition pharmaceutique

## Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2005

### Montants en euros

Coefficients (k)	R.M.G. Horaire en Euros	R.M.G. Mensuelle en Euros pour 151 h 67
125	8,077 €	1 225,00 €
130	8,122 €	1 231,81 €
135	8,167 €	1 238,62 €
140	8,211 €	1 245,43 €

145	8,256 €	1 252,24 €
150	8,301 €	1 259,04 €
155	8,346 €	1 265,85 €
160	8,391 €	1 272,66 €
165	8,511 €	1 291,36 €
170	8,630 €	1 310,07 €
175	8,750 €	1 328,77 €
180	8,870 €	1 347,48 €
190	9,109 €	1 384,88 €
205	9,546 €	1 447,88 €
220	10,052 €	1 524,53 €
240	10,725 €	1 626,69 €
260	11,495 €	1 743,46 €
280	12,361 €	1 874,85 €
300	13,228 €	2 006,23 €
330	14,526 €	2 203,22 €
360	15,825 €	2 400,23 €
400	17,558 €	2 663,00 €
450	19,723 €	2 991,39 €
500	21,888 €	3 319,77 €
550	24,053 €	3 648,15 €
600	26,218 €	3 976,54 €
650	28,384 €	4 304,93 €
700	30,549 €	4 633,31 €
800	34,879 €	5 290,08 €

**Annexe 2 - Répartition pharmaceutique**  
**Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2006**  
**Montants en euros**

Coefficients (k)	R.M.G. Horaire en Euros	R.M.G. Mensuelle en Euros pour 151 h
125	8,20 €	1 243,38 €
130	8,24 €	1 250,29 €
135	8,29 €	1 257,20 €
140	8,33 €	1 264,11 €



140	8,33 €	1 264,11 €
145	8,38 €	1 271,02 €
150	8,43 €	1 277,93 €
155	8,47 €	1 284,84 €
160	8,52 €	1 291,75 €
165	8,64 €	1 310,73 €
170	8,77 €	1 329,72 €
175	8,89 €	1 348,70 €
180	9,02 €	1 367,69 €
190	9,27 €	1 405,65 €
205	9,69 €	1 469,60 €
220	10,20 €	1 547,40 €
240	10,89 €	1 651,09 €
260	11,67 €	1 769,61 €
280	12,55 €	1 902,96 €
300	13,43 €	2 036,32 €
330	14,74 €	2 236,28 €
360	16,06 €	2 436,23 €
400	17,82 €	2 702,95 €
450	20,02 €	3 036,25 €
500	22,22 €	3 369,57 €
550	24,41 €	3 702,88 €
600	26,61 €	4 036,19 €
650	28,81 €	4 369,50 €
700	31,01 €	4 702,81 €
800	35,40 €	5 369,43 €

**Annexe 3 - Répartition pharmaceutique**  
**Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2006**  
**Montants en euros**

130	8,33 €	1 262,79 €
135	8,37 €	1 269,77 €
140	8,42 €	1 276,75 €
145	8,46 €	1 283,73 €
150	8,51 €	1 290,70 €
155	8,56 €	1 297,69 €
160	8,60 €	1 304,67 €
165	8,73 €	1 323,84 €
170	8,85 €	1 343,02 €
175	8,98 €	1 362,19 €
180	9,11 €	1 381,37 €
190	9,36 €	1 419,71 €
205	9,79 €	1 484,29 €
220	10,30 €	1 562,87 €
240	10,99 €	1 667,60 €
260	11,78 €	1 787,31 €
280	12,67 €	1 921,99 €
300	13,56 €	2 056,69 €
330	14,89 €	2 258,64 €
360	16,22 €	2 460,60 €
400	18,00 €	2 729,97 €
450	20,22 €	3 066,61 €
500	22,44 €	3 403,26 €
550	24,66 €	3 739,91 €
600	26,88 €	4 076,55 €
650	29,10 €	4 413,20 €
700	31,32 €	4 749,84 €
800	35,76 €	5 423,13 €

## **Annexe VII**

### **Retraite complémentaire**

(Voir également l'accord du 16 mai 1997 relatif à la retraite complémentaire AGIRC)

**Accord collectif de branche**

(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord est un accord collectif de branche établi conformément aux articles L. 132-11 et suivants du code du travail sur la négociation collective. Il s'applique dans les entreprises de répartition pharmaceutique assumant la fonction de grossistes répartiteurs, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106 alinéa 2 du code de la santé publique.

Ces entreprises habituellement comprises sous le n° 58-07 dans la nomenclature des activités économiques annexée au décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, relèvent de la convention collective nationale du 26 juillet 1955 et relèveront, à partir de courant janvier 1992, de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

## **Article 2**

### **Objet**

Cet accord complète le dispositif contenu dans la convention collective nationale et porte progressivement et à terme le taux de cotisation de 5 à 6 p. 100.

## **Article 3**

### **Taux et répartition des cotisations**

Le taux contractuel de 5 p. 100 prévu par ladite convention, est porté :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992 à 5,40 p. 100 ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993 à 5,80 p. 100 ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994 à 6 p. 100.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 p. 100 pour les employeurs et 40 p. 100 pour les salariés.

## **Article 4**

### **Entrée en vigueur et ayants droit**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Il est prévu que les droits supplémentaires des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale soient déclarés validés par l'A.R.R.C.O. dans les conditions prévues par les dispositions de son règlement intérieur telles qu'elles ont été approuvées par la commission paritaire de l'accord du 8 décembre 1961, lors de sa réunion du 29 juin 1988.

Au même titre, les anciens salariés en activité doivent bénéficier de cette validation pour les périodes effectuées dans les entreprises entrant dans son champ d'application qu'elles soient en activité, radiées ou disparues.

Enfin, une pesée générale sera effectuée au niveau de la branche professionnelle pour définir les droits afférents aux retraités ayant appartenu aux entreprises entrant dans son champ d'application qu'elles soient en activité, radiées ou disparues.

## **Article 5**

### **Dépôt — Extension**

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-11 du code du travail.

Les dispositions de cet accord feront l'objet d'une demande d'extension.

## **Annexe VIII**

### **Régimes de prévoyance**

(Annulée et remplacée par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994)

## **Annexe IX**

### **Comité de gestion des régimes de prévoyance de la répartition**

# pharmaceutique

(Annulée et remplacée par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994)

## Annexe X

### Fonds d'assurance formation de la pharmacie

(Reprise de l'accord du 1<sup>er</sup> mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. pharmacie)

Considérant :

- l'importance de la formation à entreprendre en faveur des salariés des entreprises de la répartition pharmaceutique, des laboratoires et officines en mettant à la disposition de ces mêmes salariés un éventail de stages choisis paritairement dans l'intérêt des parties, y compris ceux qui sont agréés par les commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle prévues par les accords de 1969 et 1970 ;
- l'ampleur de l'évolution des techniques dans les secteurs concernés et par conséquent, la nécessaire élévation et actualisation des qualifications des salariés ;
- la nécessité de regrouper la formation des salariés des différents secteurs de la répartition pharmaceutique ;
- l'utilité de concilier la formation de base générale et la formation professionnelle ;
- l'intérêt de la formule de fonds d'assurance formation qui, sans remettre en cause le rôle des commissions paritaires, des organisations professionnelles et des comités d'entreprise, permet aux employeurs de s'acquitter de l'obligation de participer au financement de la formation permanente et aux employeurs, non assujettis à cette obligation, de contribuer à ce même financement ;
- le développement et la coordination des actions de formation en faisant appel de préférence aux services des moyens publics de formation, tout en préservant l'autonomie de chaque branche,

conviennent à ces fins ce qui suit :

#### Article 1

Il est créé un fonds d'assurance formation, dénommé « F.A.F. Pharmacie », sous forme d'association relevant de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

Ce fonds d'assurance formation intervient au bénéfice des salariés des entreprises adhérentes.

#### Article 2

Le fonds d'assurance formation a pour objet le financement de stages d'adaptation, de promotion, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et autres actions de formation bénéficiant aux membres des entreprises adhérentes assujetties ou non à la contribution obligatoire, soit notamment :

- le financement des salaires des stagiaires et des charges sociales afférentes ;
- le financement des frais d'hébergement et de déplacement des stagiaires.
- la prise en charge du prix des stages incluant la rémunération des enseignants et le coût du matériel pédagogique ;
- l'information régulière des salariés, notamment par l'affichage dans les entreprises des cours, stages, sessions conventionnées par le conseil d'administration du F.A.F., en accord avec les comités d'entreprise ;
- l'assistance pour l'obtention de prêts ou l'octroi de prêts par le fonds lui-même ou, d'une façon générale, le financement de toutes initiatives compatibles avec les objectifs évoqués ci-dessus de la formation continue.

#### Article 3

Le F.A.F. pharmacie est d'abord créé pour les entreprises adhérentes aux organisations employeurs signataires. Cependant, celles-ci, au moins dans un premier temps, sont libres de leur adhésion au fonds d'assurance formation. En second lieu, le F.A.F. pharmacie est ouvert à l'adhésion d'entreprises non adhérentes aux organisations employeurs signataires.

L'adhésion d'une entreprise au fonds d'assurance formation résulte d'une lettre signée conjointement par le chef d'entreprise et les délégués du personnel ou dans les entreprises de plus de cinquante salariés, par les représentants au comité d'entreprise.

En cas de signature salariée non syndicale, le bulletin d'adhésion doit être accompagné d'un procès-verbal de carence signé par l'inspecteur du travail.

L'adhésion est donnée pour trois ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours. L'adhésion est renouvelable par période triennale, par tacite reconduction. La démission se donne à la fin de chaque période de trois ans par simple lettre adressée au président du conseil d'administration, trois mois avant la fin de la troisième année civile.

Pour les entreprises non assujetties à la participation légale à la formation, l'adhésion est donnée pour un an à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours et est renouvelable annuellement par tacite reconduction.

Les entreprises adhérentes s'engagent à opérer un versement minimal annuel de 50 p. 100 de la contribution légale à la formation prévue par la loi du 16 juillet 1971, elle-même basée sur les salaires bruts versés dans l'année.

Le taux de ces versements minimaux obligatoires pour les entreprises adhérentes pourra être modifié chaque année par le conseil d'administration.

#### **Article 4**

Le fonds est géré par un conseil d'administration ; celui-ci peut prendre l'initiative de constituer des commissions paritaires ponctuelles.

#### **Article 5**

Le conseil d'administration est paritaire.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations signataires, au nombre de cinq titulaires au moins et dix titulaires au plus, respectivement par collège.

Le bureau de ce conseil d'administration doit comporter un nombre égal de représentants employeurs et de représentants salariés. Pour chaque poste et notamment pour les postes de président et vice-président, une alternance tous les deux ans doit s'effectuer entre chaque collège.

Les frais de déplacement ou de séjour et de maintien de rémunération des administrateurs salariés ou des membres salariés des commissions ponctuelles sont pris en charge par le fonds.

#### **Article 6**

Le conseil d'administration établit notamment la liste des actions de formation dont la prise en charge financière est agréée par le fonds d'assurance formation. Il prend les décisions relatives à l'utilisation de la masse commune qui est constituée au niveau du fonds d'assurance formation. Il établit le règlement intérieur du fonds.

Les administrateurs peuvent faire appel à des conseillers techniques d'organisations syndicales signataires ou d'organismes spécialisés compétents, rémunérés par le F.A.F.

#### **Article 7**

La gestion technique du fonds est confiée à l'association de gestion de fonds d'assurance formation (Agefaf) aux conditions prévues dans le règlement intérieur.

#### **Article 8**

Le dépôt des liquidités du fonds est effectué auprès d'organismes désignés par le conseil d'administration.

#### **Article 9**

La dissolution est prononcée par un conseil d'administration extraordinaire sur convocation adressée un mois à l'avance et portant clairement à l'ordre du jour le problème motivant la dissolution du fonds d'assurance formation. Le vote de dissolution est prononcé par le conseil d'administration à la majorité des 4/5<sup>e</sup>. Cette décision doit prévoir la répartition des réserves du fonds à des organismes liés à la formation (F.A.F.)

#### **Article 10**

La présente convention est signée pour un an et renouvelable par tacite reconduction. Elle peut être révisée à la demande d'une des parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception. Une négociation du texte entre les parties signataires doit être organisée dans le délai d'un mois sur réception de cette lettre.

#### **Article 11**

La présente convention prend effet à la date du 1<sup>er</sup> mars 1976.

# **Salaires**

(Voir annexe VI de la convention)

## **Textes complémentaires**

### **Réduction du temps de travail à 35 heures**

#### **Accord du 11 juin 1999**

(Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999 modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000 et applicable à compter du lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

#### **Préambule**

La situation de l'emploi en France est un enjeu fondamental et les mesures à mettre en oeuvre pour réduire le chômage sont diverses et relèvent de la responsabilité de très nombreux acteurs. Parmi ces acteurs, les branches professionnelles et les entreprises dont le rôle est essentiel, doivent utiliser l'ensemble de leurs moyens pour rechercher toute action positive à l'amélioration de la situation de l'emploi. La Répartition Pharmaceutique qui appartient à la fois au secteur pharmaceutique et à celui du commerce de gros est l'une de ces branches professionnelles.

Les voies envisagées par le présent accord portent sur la réduction significative de la durée du travail ce qui aura un impact sur l'emploi dans la branche, tout en cherchant à améliorer les conditions de travail et sans dégrader la situation économique des entreprises, condition essentielle au maintien et à la création des emplois.

Cet accord est destiné à enrichir le contenu de la CCN de la Répartition Pharmaceutique qui, participant fortement à l'identité de la branche professionnelle, souligne son appartenance au secteur pharmaceutique et la place essentielle qu'elle occupe dans le circuit du médicament par son savoir-faire et le respect de réglementations particulières, notamment la réglementation des prix, qui la font évoluer dans un système concurrentiel particulier.

Cet accord en outre :

- prend en compte, la préoccupation permanente de la branche professionnelle qui est de remplir les obligations de service public décrites à l'article R. 5115-13 du Code de la Santé publique, dans un contexte professionnel national particulièrement difficile dont l'ouverture rapide sur l'Europe a des conséquences sur son économie ;
- anticipe les négociations relatives à la seconde loi AUBRY ;
- favorise l'harmonisation entre les entreprises de la branche et donne un cadre aux négociations engagées dans ces dernières.

Composée d'entreprises dont l'activité de services repose sur la logistique et l'intermédiation commerciale, la branche professionnelle, du fait de la place qu'elle occupe et des réglementations auxquelles elle est assujettie ne dispose pas d'un très large levier d'adaptation. Présentes sur l'ensemble du territoire national, les entreprises de la branche ont toutefois la volonté de pérenniser et développer leur activité économique pour bénéficier des conditions favorables à une dynamique de création d'emplois.

Pour les salariés, cet accord doit aboutir à des contreparties concrètes et contrôlables :

- une préservation du niveau acquis des rémunérations conventionnelles ;
- la mise en place d'une nouvelle grille conventionnelle dans le cadre des 35 heures ;
- une adaptation pour une amélioration des conditions de travail ;
- un réel temps disponible permettant d'améliorer la relation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- un équilibre et une harmonisation des conditions d'application de la RTT pour les salariés.

Par ailleurs, l'entreprise doit, afin de préserver et développer les emplois, assurer sa pérennité, notamment par une maîtrise des coûts et une motivation du personnel.

La responsabilité et la volonté commune de chacun des partenaires concernés par le présent accord constituent les principes essentiels dans la réussite de sa mise en oeuvre.

Dès lors, les parties conviennent que l'organisation du temps de travail et son aménagement doivent répondre à :

- l'exigence forte en terme de service dans la distribution du médicament aux pharmacies d'officine,
- la nécessité d'accomplir les obligations de service public,

- des aspirations légitimes du personnel de la Répartition Pharmaceutique en termes de temps de travail et de repos hebdomadaire,

- la volonté des signataires de participer à l'amélioration des conditions de l'emploi.

Les parties décident que les dispositions relatives à la réduction du temps de travail constituent un cadre général pour l'entreprise. La réduction du temps de travail qu'elle soit anticipée ou non donnera lieu à une négociation. Les entreprises de plus de cinquante salariés pourront y apporter dans le cadre de leur négociation toutes adaptations utiles par accord d'entreprise.

Par ailleurs, les consultations requises au titre de la compétence générale du Comité Central d'Entreprise, du CHSCT, et/ou comité d'établissement ou comité d'entreprise seront réalisées, sans préjudice de la compétence des organisations syndicales.

## **Article 1** **Principe général**

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés. Qu'elles anticipent ou non l'échéance légale, les entreprises de la Répartition Pharmaceutique devront mettre en place cette nouvelle durée hebdomadaire par voie de négociation dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise.

Les entreprises de moins de vingt salariés s'engageant dans la RTT et ce au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2002, devront s'inscrire globalement dans le présent accord.

## **Article 2** **Champ d'application - salariés concernés**

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini par l'article A-2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Tous les salariés sont concernés par la RTT. Des dispositions particulières figureront au présent accord concernant les différents types de contrats et les différentes catégories de personnel.

## **Article 3** **Modalités de la réduction du temps de travail**

Les modalités de la réduction du temps de travail pourront prendre une forme hebdomadaire, mensuelle, par cycles ou annuelle. Dans le cas d'une référence annuelle, un accord d'entreprise déterminera les modalités régissant cette organisation du travail.

La réduction du temps de travail pourra en outre prendre la forme de jours de repos dont les modalités d'utilisation seront définies dans l'accord d'entreprise. Ces jours de repos devront alors être en principe pris dans le cadre de l'année civile de référence, sauf si l'accord d'entreprise prévoit une période de référence différente.

Il sera possible d'affecter ces jours à un compte épargne temps, selon des modalités particulières déterminées dans le présent accord (article 5.5 du présent accord).

## **Article 4** **Dispositions relatives aux rémunérations**

Les salariés présents dans les entreprises à l'occasion de la mise en place de la RTT ont la garantie du maintien du salaire conventionnel actuel. Pour l'encadrement, la RTT ne saurait occasionner une baisse de la rémunération conventionnelle.

Au même titre, les parties signataires recommandent aux entreprises le maintien des salaires réels. Les conditions de ce maintien devront être négociées dans les entreprises.

La garantie du maintien du salaire conventionnel actuel est assurée par une indemnité différentielle dégressive permettant le maintien de cette rémunération à tous les salariés concernés par une réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Cette indemnité sera réduite progressivement et intégrée dans le salaire par un relèvement des taux horaires sur une période de 4 ans permettant une compensation à 100 %. Cette intégration s'applique le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à raison de 30 % les deux premières années (2000 et 2001) et 20 % les deux dernières (2002 et 2003).

Les parties conviennent que le mécanisme d'extinction de la compensation RTT est indépendant et ne remet pas en cause la négociation annuelle sur les minima conventionnels.

Il est cependant convenu d'un maintien pour l'an 2000 de la grille conventionnelle définie ci-avant (cf. annexe) et, pour les trois années suivantes, d'une négociation salariale qui ne saurait conduire à une augmentation inférieure à l'inflation.

En cas de RTT la prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel comprenant la compensation RTT ainsi que les heures supplémentaires.

Les nouveaux embauchés bénéficieront de la nouvelle grille de salaire et de ses évolutions.

Les salariés à temps partiel qui seraient concernés par une RTT bénéficieront également de la nouvelle grille ainsi que d'une indemnité différentielle dégressive adaptées à leur horaire. Pour ceux qui ne seraient pas concernés par une RTT effective, ils bénéficieront en tout état de cause d'une amélioration résultant d'une augmentation du taux horaire de 11,4 % sur quatre ans.

## **Article 5**

### **Dispositions sur le temps de travail modifiant la CCN**

Les dispositions et points ci-après modifient et/ou complètent les dispositions de la CCN actuelle, notamment son article K . Ces points font l'objet d'un accord complémentaire réécrivant entièrement l'article K de la CCN.

#### **5.1 - Durée du travail**

##### **Repos et pauses**

La mise en place de la RTT au sein de la branche de la Répartition Pharmaceutique nécessite des adaptations de la CCN en ce qui concerne les pauses et repos.

1. Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives,
2. Les dispositions propres aux repos et pauses de la loi du 13 juin 1998, notamment celles concernant les vingt minutes, sont précisées dans l'accord d'adaptation de la CCN (cf. article K 1.1.3 de l'accord complémentaire adaptant la CCN.

##### **Les heures supplémentaires**

1. Le seuil de déclenchement et la rémunération des heures supplémentaires se feront selon les modalités prévues par la législation en vigueur à la date de leur exécution.
2. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à l'article K 2.2.2 de l'accord complémentaire adaptant la CCN ou il intègre pour l'encadrement et les chauffeurs un contingent annuel de 150 heures.

#### **5.2 - Répartition de la durée du travail**

##### **Modulation et réduction du temps de travail**

###### **Principe**

La modulation constitue une option pour les entreprises qui peuvent décider d'y recourir ou non.

Conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail, le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie de l'année. Cette répartition nouvelle du temps de travail s'accompagnera d'une réduction collective de la durée du travail dont les modalités seront négociées par voie d'accord d'entreprise.

La période d'annualisation portera sur toute durée de douze mois consécutifs, correspondant à l'année civile.

Cette période sera affichée sur les panneaux de l'entreprise et communiquée à l'Administration du travail.

L'entreprise devra proposer une programmation de cette répartition qui, avant sa mise en oeuvre, sera soumise pour avis



aux membres du comité d'entreprise et aux CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel. Elle sera également communiquée aux délégués syndicaux de l'entreprise pour information.

La programmation pourra éventuellement être modifiée. Dans ce cadre, les salariés seront avisés de ce changement sept jours calendaires avant sa mise en oeuvre.

En cas de force majeure, notamment :

- de travaux urgents liés à la sécurité,
- de travail exceptionnel en période notamment d'épidémies (arrêté préfectoral),
- de difficultés imprévisibles notamment liées aux intempéries ou sinistres,

ce délai pourra être abaissé à trois jours ouvrables selon la même procédure que celle ci-dessus énoncée.

Une information régulière sera faite en comité d'entreprise.

### **Champ d'application**

Cette organisation du temps de travail ne peut concerner que des salariés à temps complet de l'entreprise.

### **Les modalités de mise en oeuvre**

En cas de recours à cette modulation dite III, le nouvel horaire hebdomadaire moyen de travail entrera en vigueur à compter de la signature de l'accord d'entreprise. Les jours fériés sont chômés, payés et viennent en déduction du temps de travail. L'accord d'entreprise devra préciser le nombre annuel d'heures correspondant.

Les variations d'horaires, dans la limite de la modulation ci-dessous indiquée, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Par voie de conséquence, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration pour heures supplémentaires, à l'exception des dispositions sur le travail du samedi prévues à l'article K 2.2.3 de l'accord complémentaire adaptant la CCN.

Durant la période haute, la durée du travail ne pourra excéder, toutes catégories confondues 40 heures de travail effectif par semaine. Les périodes basses ne pourront être inférieures à 21 heures hebdomadaires de travail effectif.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire du travail, la durée du travail tombe en deçà de la durée moyenne hebdomadaire prévue, l'entreprise ou l'établissement pourra solliciter auprès de l'administration compétente, l'indemnisation au titre du chômage partiel prévue par la loi, et ce, après consultation des Institutions Représentatives du Personnel.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire évaluées à l'année ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du Code du Travail. Elles ouvrent également droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions de la loi.

### **Lissage de la rémunération**

Dans le cadre de cette organisation et au regard des fluctuations d'horaires entre les périodes basses et les périodes hautes, la rémunération, conformément à l'article L. 212-8-5 du Code du Travail, sera indépendante de l'horaire réel.

Elle sera établie sur la base de l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

Les heures effectuées au-delà de la période haute fixée par l'accord seront rémunérées en heures supplémentaires au mois le mois.

En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette base servira également de référence pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité de mise à la retraite.

Lorsqu'un salarié du fait d'une entrée ou d'une sortie en cours d'année n'aura pas travaillé la totalité de la période de référence, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail réel.

En cas de trop versé, une régularisation sera faite en cours d'année à des périodes régulières sur les salaires dûs lors de la dernière paie, selon un échéancier établi en concertation avec le salarié concerné.

Dans la situation inverse, un rappel de salaire sera effectué.

### **Suivi de l'accord au niveau de l'entreprise**

En sus de la consultation des représentants du personnel sur la programmation, une information annuelle sera donnée en comité d'entreprise pour présenter le bilan de l'application du dispositif de l'annualisation régi par les articles L. 212-2-1 et suivants du Code du Travail.

### **5.3 - Le travail à temps partiel**

Les salariés à temps partiel, défini conformément à la législation en vigueur, sont concernés par la réduction du temps de travail comme décrit à l'article 4 du présent accord.

De plus, les accords d'entreprises devront encourager l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui le souhaiteraient, dans la mesure où des besoins de l'entreprise et des possibilités de l'organisation le permettraient.

En effet, la réduction du temps de travail, par effet direct ou par effet induit, devrait permettre une redistribution d'un certain nombre d'heures de travail. Les parties signataires du présent accord considèrent que c'est une opportunité pour les entreprises et les salariés.

#### **Durée du travail**

1. Si l'horaire pratiqué dépasse d'au moins deux heures par semaine pendant une période de douze semaines consécutives l'horaire prévu au contrat, celui-ci doit être ajusté, sauf opposition du salarié concerné.

2. La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, plus d'une fois, et pour un maximum de 4 heures.

Les entreprises qui appliqueront une coupure quotidienne supérieure aux 2 heures prévues par la loi devront, par accord, prévoir une contrepartie.

Cette contrepartie, dont les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise, prendra la forme de 2 jours de repos supplémentaires par année civile. Par accord d'entreprise une solution alternative peut lui être substituée. Si la journée de travail est inférieure à 4 heures, elle ne pourra être interrompue.

En cas de modifications de la législation des temps partiels, les partenaires sociaux décident de se rencontrer pour définir les conditions dans lesquelles s'appliquent les dispositions sur le temps partiel prévues par la CCN.

#### **Répartition de l'horaire de travail**

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois ou selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dans le cadre de l'année, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du Code du Travail.

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent bénéficier, en fonction des besoins de l'organisation, d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

Le contrat de travail annualisé devra mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes. La durée totale des périodes non travaillées doit être au minimum de 10 semaines congés payés compris. Le temps de travail annuel doit être compris entre 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1300 heures, heures complémentaires comprises. La présente disposition ne concerne pas les salariés visés au dernier alinéa de l'article K 3.7 de l'accord complémentaire adaptant la CCN.

#### **Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel effectuant plus de 18 heures hebdomadaires bénéficient d'un repos :

- de quarante huit heures consécutives, dimanche inclus ;

- ou de deux jours non consécutifs, dimanche inclus.

### **5.4 - L'encadrement**

L'encadrement bénéficiera de la RTT dans des conditions qui seront négociées dans les entreprises.

Pour l'encadrement itinérant et l'encadrement technique ayant les statuts « techniciens supérieurs », « agents de maîtrise » et « cadres » de la CCN les modalités de décompte du temps de travail seront précisées par accord d'entreprise et pourront être appréciées de manière spécifique.

C'est ainsi que dans les entreprises la difficulté d'apprécier le temps de travail de façon hebdomadaire pourra conduire à une appréciation annuelle de ce temps de travail et, de ce fait, la RTT pourra se faire sous forme de jours de repos.

Dans ce contexte, la notion de forfait pourra être employée.

## **Le forfait de l'encadrement**

La convention de forfait permet d'inclure dans la rémunération le paiement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel prévu à l'article 5.1 (ci-avant), dans le respect des dispositions légales en matière de durée du travail. La rémunération doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable aux salariés, majorée des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail.

L'encadrement rémunéré au forfait bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec sa hiérarchie qui a pour objet d'évaluer conjointement les missions et la charge de travail et d'adapter si nécessaire les conditions du forfait.

## **Les cadres de direction**

Les cadres de direction, qui de par leur fonction exercent leur activité dans le cadre d'une réelle autonomie, ne sont pas assujettis aux dispositions du présent accord.

## **5.5 - Le compte épargne temps**

Le compte épargne temps est prévu par les dispositions de l'article L. 227-1 et a pour objectif de permettre aux bénéficiaires qui le désirent, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Les entreprises ou établissements pourront y recourir par accord d'entreprise.

Les jours qui pourraient résulter de la réduction du temps de travail sont susceptibles d'alimenter le compte épargne temps dans des conditions fixées par accord d'entreprise.

## **Article 6 Conditions d'application**

L'accord adaptant la CCN et l'ensemble des dispositions du présent accord forment un tout indivisible et complémentaire. Ils doivent être signés ensemble. Dans l'hypothèse où les arrêtés d'extension excluent l'une des dispositions de l'un ou l'autre accord, les partenaires sociaux sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

Les dispositions prévues par l'accord complémentaire s'appliquent à compter de la mise en place de la RTT dans les entreprises.

## **Article 7 Clause de suivi et sauvetage**

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, une adaptation de l'accord aurait lieu ou le cas échéant des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Le suivi de l'accord sera effectué par la commission paritaire instituée par la convention collective qui se réunira après 18 mois d'application de l'accord. De plus, pendant cette période des bilans périodiques seront effectués semestriellement par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi.

## **Article 8**

## Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation qui entraîne celle de l'accord modifiant la CCN est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception.

## Article 9

### Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord sera déposé par la Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

## Annexe

### Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2000 selon l'accord RTT du 11 juin 1999 (hausse de 3,43% sur le barème de janvier 1999)

### Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la CCN du 7 janvier 1992 (étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au JO du 29 juillet 1992)

Coefficients (k)	RMG Horaire	RMG Mensuelle pour 151 h 67
125	42,073	6.381,21
130	42,316	6.418,07
135	42,558	6.454,77
140	42,801	6.491,63
145	43,044	6.528,48
150	43,286	6.565,19
155	43,529	6.602,04
160	43,771	6.638,75
165	44,484	6.746,89
170	45,197	6.855,03
175	45,909	6.963,02
180	46,622	7.071,16
190	48,047	7.287,29
205	50,384	7.641,74
220	53,119	8.056,56
240	56,765	8.609,55
260	60,931	9.241,40
280	65,618	9.952,28

300	70,306	10.663,31
330	77,336	11.729,55
360	84,367	12.795,94
400	93,741	14.217,70
450	105,458	15.994,81
500	117,176	17.772,08
550	128,893	19.549,20
600	140,611	21.326,47
650	152,329	23.103,74
700	164,046	24.880,86
800	187,481	28.435,24

Forme de calcul : Taux horaire =  $1/100*(23,435*k+9,403*(160-k)+3,977*(200-k)+5,205*(250-k))$

## **Accord du 11 juin 1999 complémentaire à l'accord sur la réduction du temps de travail, adaptant la Convention collective nationale.**

(Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999 modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000 et applicable à compter du lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension)

### **Article 1**

#### **Article K nouveau de la CCN**

Pour prendre en compte les dispositions et points supprimés, modifiés et/ou complétés par l'accord sur la RTT, les parties signataires conviennent de réviser, en le rendant globalement plus favorable, l'article K de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique par sa réécriture complète. Ce nouvel article annule, en le remplaçant, l'article K de l'actuelle CCN. Seules les entreprises s'engageant dans la RTT pourront bénéficier des nouvelles dispositions de l'article K.

(Voir K - Aménagement des temps de travail durée, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel - Dispositions applicables aux entreprises réduisant le temps de travail à 35 heures)

### **Article 2**

#### **Conditions d'application**

L'accord sur la RTT et l'ensemble des dispositions du présent accord forment un tout indivisible et complémentaire. Ils doivent être signés ensemble. Dans l'hypothèse où les arrêtés d'extension excluent l'une des dispositions de l'un ou l'autre accord, les partenaires sociaux sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

### **Article 3**

#### **Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation qui entraîne celle de l'accord sur la RTT est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception.

### **Article 4**

#### **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord sera déposé par la Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et celle de l'accord sur la RTT auquel il est lié.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

## Prévoyance

### Accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994

[ (note 3) :

(3) Signataires :

Organisations patronales :

Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (C.S.R.P.),

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des industries chimiques C.G.T. ;

Fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses C.G.T. - F.O. ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

Fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. ;

Syndicat national autonome des cadres pharmaciens ;

Syndicat national des cadres des professions pharmaceutiques C.G.C.,

]

(Étendu par arrêté du 11 juillet 1994, JO 22 juillet 1994)

(mod. par ➡)

*Avenant 12 janv. 2000 étendu par arr. 5 févr. 2002, JO 15 févr.*

*Avenant 19 oct. 2006, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2006*

**Signataires :**

**Organisation(s) patronale(s) :**

**CSRP.**

**Syndicat(s) de salariés :**

**CGT ;**

**FO ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC.**

## 1 - Généralités

Le présent accord est conclu en application de l'article P.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Il annule et remplace les dispositions des annexes I, VIII et IX de ladite convention. Il garantit aux bénéficiaires de cette convention, dès leur entrée dans l'entreprise, un régime de prévoyance collectif couvrant les risques décès, incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité.

### Article 1

## **Objet**

Le présent accord, complémentaire à la convention collective nationale du 7 janvier 1992, a pour objet d'assurer aux salariés les garanties et prestations suivantes :

### **1.1 - Garanties décès**

Capital en cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive ;

Frais d'obsèques ;

Allocation éducation en cas de décès de l'assuré ;

Allocation versée à l'assuré lors du décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant à charge.

### **1.2 - Garanties arrêt de travail (incapacité et invalidité)**

Indemnités journalières quotidiennes complémentaires à celles de la sécurité sociale pour cause de maladie ou d'accident ;

Rente en cas d'invalidité.

### **1.3 - Garanties maladie-chirurgie-maternité**

Remboursements complémentaires aux prestations en nature de la sécurité sociale ;

Indemnités forfaitaires de cure thermale, de naissance ou d'adoption d'un enfant.

Les conditions d'accès et le niveau des différentes garanties et prestations figurent dans les annexes au présent accord.

## **Article 2 Gestion du régime**

Il est créé un comité paritaire de gestion comprenant, pour moitié, des représentants de l'organisation d'employeurs, et pour l'autre moitié, des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective ou y ayant adhéré en totalité et sans réserve.

Ce comité paritaire de gestion a pour mission de veiller au bon fonctionnement du régime professionnel, d'étudier les modifications des prestations et des cotisations et de gérer un fonds de solidarité.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies dans le cadre de l'accord collectif par un règlement intérieur annexé audit accord (annexe IV du présent accord).

Pour l'année 1994, la gestion du régime professionnel est maintenue en l'état avec l'assureur actuellement désigné.

Durant cette période, les signataires du présent accord procéderont à un appel d'offres et à la désignation d'un assureur chargé de la gestion du régime, dans les conditions qu'il leur appartiendra de définir d'un commun accord. De plus, il est convenu que tous les trois ans les signataires du présent accord se donnent la possibilité de procéder à un nouvel appel d'offres.

Pour chaque exercice civil, l'organisme assureur désigné établit un rapport sur l'ensemble du régime correspondant aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes.

Ce rapport comprendra d'une part, le montant des cotisations brutes de réassurance, le montant des prestations payées brutes de réassurances, le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré, d'autre part, la quote-part des produits financiers nets des autres charges, des participations aux résultats de la réassurance.

Les entreprises non adhérentes au régime professionnel de l'assureur désigné doivent respecter auprès de leurs assureurs respectifs, les dispositions de l'accord professionnel de prévoyance.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective mais qui auraient confié la gestion de leur

régime de prévoyance à un autre organisme doivent communiquer à leur comité d'entreprise le rapport correspondant à leur propre résultat (à défaut aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au C.C.E. au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice considéré.

Ce rapport sera transmis à la même date à la direction de chaque entreprise adhérente au régime.

### **Article 3**

#### **Cotisations**

Les cotisations permettant de financer le régime de prévoyance sont précisées en annexe au présent accord. Elles pourront évoluer en fonction des nécessités d'équilibre du régime. Un taux d'appel peut être proposé pour tout ou partie des risques par le comité de gestion prévu à l'article 2 précédent, 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 p. 100. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification du présent accord.

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut tel que défini avec l'assureur et limitées au plafond annuel de la tranche T 2.

### **Article 4**

#### **Maintien des garanties**

Dans le cas général, un assuré cesse d'être garanti à la date de cessation ou en cas de suspension de son contrat de travail.

Toutefois, ce principe comporte des exceptions dans les situations suivantes :

- les garanties maladie-chirurgie-maternité sont maintenues tant que le salarié, inscrit aux effectifs de l'entreprise et en état d'arrêt complet de travail, perçoit de la sécurité sociale, soit les indemnités journalières complètes, soit une pension d'invalidité ;
- les garanties maladie-chirurgie-maternité sont également maintenues, à titre gratuit à l'assuré pendant six mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail et s'il perçoit des allocations Assedic ou s'il se trouve dans le cadre d'une convention de conversion. Cette situation concerne les cas de licenciement, d'adhésion à une convention de conversion et de démission reconnue comme légitime et ouvrant droit aux Assedic. Les salariés doivent, dans ces cas, justifier d'une adhésion supérieure à six mois au régime de prévoyance, dans une ou plusieurs entreprises adhérentes, de façon continue ou non ;

*Nota.* - De plus, ces garanties sont maintenues gratuitement au conjoint et aux enfants à charge d'un assuré décédé et ce pendant un an à compter de la date du décès.

- 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. Ce maintien est limité à la date de liquidation de la retraite et, au plus tard, à soixante-cinq ans.

### **Article 5**

#### **Poursuite des garanties**

Les anciens salariés peuvent, dans certains cas et conditions, continuer à bénéficier de la couverture maladie-chirurgie-maternité ; cette garantie peut concerner également leurs ayants droit. Il s'agit des différentes situations prévues par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, telles que précisées en annexes II du présent accord. De plus, et quel que soit le motif de leur départ de l'entreprise, les assureurs doivent proposer aux anciens salariés un contrat à titre individuel.

### **Article 6**

#### **Information des salariés et des représentants du personnel**

Une brochure d'information sera remise à tout bénéficiaire du régime de prévoyance.

Les modifications apportées au régime donneront lieu, selon leur importance, soit à l'établissement d'une nouvelle brochure, soit à la communication d'une fiche rectificative. Le contenu de ce document et de ses mises à jour sera établi en liaison avec les organismes assureurs, sous leur responsabilité.

- tout salarié quittant l'entreprise et se trouvant dans l'un des cas prévus par la loi (art. 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) et indiqué dans l'annexe II du présent accord recevra une information individuelle de son entreprise lors de la remise de son certificat de travail sur :

- sa possibilité d'adhérer volontairement à un contrat de prévoyance et les modalités correspondantes ;
- les conditions tarifaires de son adhésion éventuelle.

Cette information sera donnée au salarié par l'employeur, même si ce dernier, après son départ de l'entreprise et compte tenu de sa situation, reste bénéficiaire pendant une certaine durée, et à titre gratuit, du régime de prévoyance.

- les ayants droit d'un salarié décédé seront également informés.



## Article 7

### **Durée - Publicité - Dépôt - Dénonciation extension - Adhésion - Révision**

Le présent accord collectif, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

Les conditions de publicité, dépôt, dénonciation, extension, adhésion, révision du présent accord sont identiques à celles définies dans l'article A.3 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

De plus, les dispositions de la loi du 31 décembre 1992 concernant la révision des accords collectifs recevra application.

## **Annexes à l'accord du 8 mars 1994**

### **Annexe I**

### **Régime de prévoyance des cadres et des non-cadres**

(mod. par ✦)

*Avenant 12 janv. 2000, étendu par arr. 5 févr. 2002, JO 15 févr.*

*Avenant 2 févr. 2006, étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct.*

#### 1 -

### **Généralités**

Les garanties prennent effet dès la date d'entrée de l'assuré au service de l'entreprise. L'assuré cesse d'être garanti et perd la qualité d'assuré dès le jour où il n'appartient plus à la catégorie de personnel à laquelle s'appliquent les dispositions du régime de prévoyance sous réserve des situations spécifiques visées aux articles 4 et 5 du présent accord.

#### 2 -

### **Garantie maladie-chirurgie-maternité**

#### 2.1 -

#### **Objet**

Cette garantie a pour objet d'assurer un remboursement complémentaire aux prestations en nature de la sécurité sociale et de tout autre organisme, ainsi que le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de cure thermique, de naissance ou d'adoption d'un enfant.

#### 2.2 -

#### **Bénéficiaires**

Sont bénéficiaires de cette garantie :

- l'assuré, salarié de la société ;
- son conjoint lorsque, non salarié, il bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale au titre d'ayant droit de l'assuré ;
- le concubin lorsque, non salarié, il est reconnu par la sécurité sociale comme ayant droit de l'assuré ;
- les personnes à la charge de l'assuré (ou de son conjoint) au sens du code de la sécurité sociale ;
- les enfants de moins de vingt-sept ans poursuivant leurs études inscrits régulièrement à la sécurité sociale au régime des étudiants ;
- les ascendants bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale au titre d'ayants droit de l'assuré ;
- les divers cas précisés dans l'accord professionnel, et, notamment, par l'article 4 (maintien des garanties).

#### 2.3 (d'origine) -

### **Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres**

(mod. par ✦)

*Avenant 2 févr. 2006, étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006*

Remboursements effectués sur la base des frais réels et limités à un plafond :

Frais d'honoraires médicaux, qu'il s'agisse de médecin conventionné pratiquant ou non des dépassements, ou non conventionné

Nature de l'acte	Libellé de la prestation
<b>Consultations</b>	
Conventionné/Non Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de :
• Omnipraticien	20 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Spécialiste	24,39 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Professeur	50,31 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Neuropsychiatre	45,73 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Cardiologue	81,56 € moins le remboursement Sécurité sociale
<b>Visites</b>	
Conventionné/Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de :
• Omnipraticien	20 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Spécialiste	24,39 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Professeur	60,98 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Neuropsychiatre	60,98 € moins le remboursement Sécurité sociale
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % des frais réels moins le remboursement Sécurité sociale
Chirurgie dentaire (D ≥ 20)	100 % des frais réels dans la limite de :
Conventionné et non conventionné	4,88 € par lettre - Clé D
Prothèses dentaires - Orthodontie	100 % des frais réels dans la limite de :
Prothèses dentaires et orthodontie remboursées par la Sécurité sociale	
<b>Secteur Conventionné</b>	
• Prothèses dentaires	5,34 € par SPR moins le remboursement Sécurité sociale
• Orthodontie	5,34 € par TO moins le remboursement Sécurité sociale
<b>Secteur Non Conventionné</b>	
• Prothèses dentaires	5,34 € par SPR moins le remboursement Sécurité sociale
• Orthodontie	5,34 € par TO moins le remboursement Sécurité sociale
Prothèses dentaires <sup>(1)</sup> et orthodontie non remboursées par la Sécurité sociale	
<b>Secteur Conventionné</b>	
• Prothèses dentaires	5,34 € par SPR

• Orthodontie	5,34 € par TO
Secteur Non Conventionné	
• Prothèses dentaires	5,34 € par SPR
• Orthodontie	5,34 € par TO
Optique acceptée par la sécurité sociale	100 % des frais réels dans la limite de :
• Monture Adulte/Enfant	45,73 € par monture moins le remboursement de la Sécurité sociale
• Verres Adulte/Enfant	53,36 € par verre moins le remboursement de la Sécurité sociale
• Lentilles acceptées Sécurité sociale	70,13 € par paire

(1) à l'exclusion des prothèses hors nomenclature Sécurité sociale (HN)

Frais d'hospitalisation	
Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Hospitalisation médicale et chirurgicale (à l'exclusion de la maternité)	100 % des frais réels dans la limite de :
• Frais de séjour	
Conventionné	200 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	150 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement Sécurité sociale
• Honoraires Médicaux	
Conventionné	200 % du tarif de convention moins le remboursement de la Sécurité Sociale
Non conventionné	150 % du tarif de convention moins le remboursement de la Sécurité Sociale
• Honoraires des Actes Chirurgicaux	255 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale
• Chambre Particulière	39,64 € par jour
• Forfait journalier hospitalier (si hospitalisation prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale)	100 % des frais réels dans la limite de 7,62 € par jour
• Transport du malade avec ou sans hospitalisation	100 % des frais réels dans la limite de 54 % du remboursement Sécurité sociale

Déplacements/majorations pour visites de jour et de nuit	
Auxiliaires Médicaux	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Autres	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Analyses - prélèvements	
Conventionné et Non Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	
Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 300 % du remboursement Sécurité sociale
Prothèses auditives	100 % des frais réels dans la limite de 150 % du remboursement Sécurité sociale
Appareillages - prothèses médicales autres que dentaires et auditives	100 % des frais réels dans la limite de 150 % du remboursement Sécurité sociale

Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Actes de spécialistes	100 % des frais réels dans la limite de :
Conventionné	255 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	255 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale
Soins dentaires/chirurgie dentaire (D < 20)	
Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 43 % du remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 300 % du remboursement Sécurité sociale
Radiologie	
Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 43 % du remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 300 % du remboursement Sécurité sociale

- Par enfant

Cures thermales acceptées par la sécurité sociale<sup>(3)</sup> Indemnité forfaitaire égale à 3,66 € par jour (maximum 21 jours)

(2) Versement unique au salarié ou à son conjoint si tous les deux travaillent dans la même entreprise.

(3) L'allocation est également versée pour les cures acceptées au titre de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidités et des victimes de guerre.

(2) (3) À l'exclusion de tout autre remboursement pour lequel la Sécurité sociale serait intervenue.

En tout état de cause, les garanties prévues par l'accord ne prennent pas en charge :

- la contribution forfaitaire prévue à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la sécurité sociale,
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18<sup>o</sup> de l'article L. 162-5 du Code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Par ailleurs, pour les consultations du médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale, pour les consultations effectuées sur prescription du médecin traitant et pour les prescriptions y afférentes, les garanties prévues par l'accord comprennent la prise en charge :


- d'au moins 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale, tel que prévu par les conventions nationales mentionnées à l'article L. 162-5 du Code de la sécurité sociale,
- d'au moins 30 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments autres que ceux mentionnés aux 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup> de l'article R. 322-1 du Code de la sécurité sociale, prescrits par le médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale,
- d'au moins 35 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoires prescrits par le médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale.

Le cas échéant, les taux de prise en charge minimale définis aux alinéas précédents sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ou de leurs ayants droit, au sens du I de l'article L. 322-2 du Code de la sécurité sociale, ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Enfin, les garanties prévues par le présent accord seront aménagées pour une prise en charge totale de la participation de l'assuré, au sens du I de l'article L. 322-2 du Code de la sécurité sociale, pour au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique. La liste des prestations prévoyant, le cas échéant, les catégories de populations auxquelles elles sont destinées devant être fixée par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, de la santé, des finances et du budget, cet aménagement se fera après la publication dudit texte.

## 2-3 (nouveau) -

### Montants des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres

(mod. par )

*Avenant 19 oct. 2006, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2006*

**Signataires :**

**Organisation(s) patronale(s) :**

**CSRP :**

**Syndicat(s) de salariés :**

**CGT ;**

**FO ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

Remboursements effectués sur la base des frais réels et limités à un plafond :

Frais d'honoraires médicaux, qu'il s'agisse de médecin conventionné pratiquant ou non des dépassements, ou non conventionné	
Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Consultation	
Conventionné / Non Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de :
• Omnipraticien	21 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Spécialiste	24,39 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Professeur	50,31 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Neuropsychiatre	45,73 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Cardiologue	81,56 € moins le remboursement Sécurité sociale
Visites	
Conventionné / Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de :
• Omnipraticien	21 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Spécialiste	24,39 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Professeur	60,98 € moins le remboursement Sécurité sociale
• Neuropsychiatre	60,98 € moins le remboursement Sécurité sociale
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % des frais réels moins le remboursement Sécurité sociale
Chirurgie dentaire (D ≥ 20) Convention et non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de : 4,88 € par lettre - clé D
Prothèses dentaires - orthodontie Prothèses dentaires et orthodontie remboursées par la Sécurité sociale	100 % des frais réels dans la limite de :
Secteur Conventionné	5,34 € par SPR moins le remboursement Sécurité sociale
• Prothèses dentaires	
• Orthodontie	5,34 € par TO moins le remboursement Sécurité sociale
Secteur Non Conventionné	5,34 € par SPR moins le remboursement Sécurité sociale
• Prothèses dentaires	
• Orthodontie	5,34 € par TO moins le remboursement Sécurité sociale
Prothèses dentaires <sup>(1)</sup> et orthodontie non remboursées par la Sécurité sociale	
Secteur Conventionné	5,34 € par SPR
• Prothèses dentaires	

• Orthodontie	5,34 € par TO
Secteur Non Conventionné	5,34 € par SPR
• Prothèses dentaires	
• Orthodontie	5,34 € par TO
Optique acceptée par la sécurité sociale	100 % des frais réels dans la limite de :
• Monture Adulte / Enfant	45,73 € par monture moins le remboursement de la Sécurité sociale
• Verres Adulte / Enfant	53,36 € par verre moins le remboursement de la Sécurité sociale
• Lentilles acceptées Sécurité sociale	70,13 € par paire

(1) à l'exclusion des prothèses hors nomenclature Sécurité sociale (HN)

Frais d'hospitalisation	
Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Hospitalisation médicale et chirurgicale (à l'exclusion de la 100 % des frais réels dans la limite de : maternité)	
• Frais de séjour	
Conventionné	200 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	150 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement Sécurité sociale
• Honoraires Médicaux	
Conventionné	200 % du tarif de convention moins le remboursement de la Sécurité Sociale
Non conventionné	150 % du tarif de convention moins le remboursement de la Sécurité Sociale
• Honoraires des Actes Chirurgicaux	255 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale
• Chambre Particulière	39,64 € par jour
• Forfait journalier hospitalier (si hospitalisation prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale)	100 % des frais réels dans la limite de 7,62 € parjour
• Transport du malade avec ou sans hospitalisation	100 % des frais réels dans la limite de 54 % du remboursement Sécurité sociale

Frais dont les remboursements sont calculés sur la base des remboursements de la sécurité sociale	
Nature de l'acte	Libellé de la prestation

Déplacements / Majorations pour visites de jour et de nuit

Auxiliaires Médicaux	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Autres	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Analyses - prélèvements	
Conventionné et Non Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	
Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 67 % du remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 300 % du remboursement Sécurité sociale
Prothèses auditives	100 % des frais réels dans la limite de 150 % du remboursement Sécurité sociale
Appareillages - Prothèses médicales autres que dentaires et auditives	100 % des frais réels dans la limite de 150 % du remboursement Sécurité sociale

Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Actes de spécialistes	100 % des frais réels dans la limite de :
Conventionné	255 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	255 % de la Base de Remboursement Sécurité sociale
Soins dentaires/chirurgie dentaire (0 < 20)	
Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 43 % du remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 300 % du remboursement Sécurité sociale
Radiologie	
Conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 43 % du remboursement Sécurité sociale
Non conventionné	100 % des frais réels dans la limite de 300 % du remboursement Sécurité sociale

Remboursements forfaitaires naissance et adoption

Nature de l'acte	Libellé de la prestation
Maternité / Adoption <sup>(2)</sup>	Indemnité forfaitaire égale à 106,71 €



Cures thermales acceptées par la sécurité sociale<sup>(3)</sup>

Indemnité forfaitaire égale à 3,66 € par jour (maximum 21 jours)

(2) Versement unique au salarié ou à son conjoint si tous les deux travaillent dans la même entreprise.

(3) L'allocation est également versée pour les cures acceptées au titre de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidités et des victimes de guerre.

(2) (3) À l'exclusion de tout autre remboursement pour lequel la Sécurité sociale serait intervenue.

En tout état de cause, les garanties prévues par l'accord ne prennent pas en charge :

- la contribution forfaitaire prévue à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la sécurité sociale,
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18<sup>o</sup> de l'article L. 162-5 du Code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Par ailleurs, pour les consultations du médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale, pour les consultations effectuées sur prescription du médecin traitant et pour les prescriptions y afférentes, les garanties prévues par l'accord comprennent la prise en charge :

- d'au moins 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale, tel que prévu par les conventions nationales mentionnées à l'article L. 162-5 du Code de la sécurité sociale,
- d'au moins 30 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments autres que ceux mentionnés aux 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup> de l'article R. 322-1 du Code de la sécurité sociale, prescrits par le médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale,
- d'au moins 35 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoires prescrits par le médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la sécurité sociale.


Le cas échéant, les taux de prise en charge minimale définis aux alinéas précédents sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ou de leurs ayants droit, au sens du I de l'article L. 322-2 du Code de la sécurité sociale, ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Enfin, les garanties prévues par le présent accord seront aménagées pour une prise en charge totale de la participation de l'assuré, au sens du I de l'article L. 322-2 du Code de la sécurité sociale, pour au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique. La liste des prestations prévoyant, le cas échéant, les catégories de populations auxquelles elles sont destinées devant être fixée par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, de la santé, des finances et du budget, cet aménagement se fera après la publication dudit texte

2-4 -

## Actes de prévention

**Montants des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres**

**(mod. par )**

*Avenant 19 oct. 2006, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2006*

**Signataires :**

**Organisation(s) patronale(s) :**

**CSRP :**

**Syndicat(s) de salariés :**

**CGT ;**

**FO ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC.**

Vu les dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale et

fixant la liste des prestations de prévention prévues par l'article R. 871-2 du même code, les signataires du présent avenant décident que la prise en charge totale de la participation de l'assuré, au sens de l'article L. 322-2 du Code de la sécurité sociale, pour les deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique sera assurée par le régime pour :

- Le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le quatorzième anniversaire.
- Le dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
  - Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
  - Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
  - Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
  - Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
  - Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

### 3 -

## Garanties arrêt de travail (incapacité, invalidité)

L'assuré qui se trouve en état d'incapacité totale de travail ou d'invalidité perçoit des prestations complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions ci-après.

### 3.1 -

#### Incapacité

Les indemnités complémentaires versées au titre du présent régime en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident sont calculées en pourcentage du traitement de référence brut, ces pourcentages variant selon la tranche du salaire, mais étant plafonnés à quatre plafonds de la sécurité sociale.

Ces indemnités complémentaires constituent une somme brute sur laquelle sont précomptées les charges sociales, selon la législation et les réglementations en vigueur. En aucun cas le total des sommes nettes perçues par le salarié (sécurité sociale, convention collective, régime de prévoyance) ne peut excéder son salaire réel net d'activité.

#### 3.1.1 - Cadres

La période de versement des indemnités varie selon le statut du salarié cadre (art. 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947) ou assimilé cadre (art. 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947) et en fonction de son ancienneté.

Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt.

TRANCHES DE SALAIRES	ANCIENNETÉ < 1 AN		ANCIENNETÉ ≥ 1 AN			
	Art. 4, 4 <i>bis</i> , 36		Art. 4 <i>bis</i> , 36		Art. 4	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Périodes de versement						
Du 4 <sup>e</sup> au 30 <sup>e</sup> jour	30%	80%				
Du 31 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	30%	80%	30%	80%		
Du 91 <sup>e</sup> au 274 <sup>e</sup> jour	30%	85%	30%	85%	30%	85%
A partir du 275 <sup>e</sup> jour	30%	90%	30%	90%	30%	90%

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale de manière à garantir 90 p. 100 du salaire brut de référence dans la limite de T 1 + T 2 sous déduction des

prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut.

### **3.1.2 - Non-cadres**

Le taux des indemnités varie en fonction de la durée de l'arrêt :

- du 4<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour : 20 p. 100 de T 1, 70 p. 100 de T 2 ;
- à partir du 31<sup>e</sup> jour : 25 p. 100 de T 1, 75 p. 100 de T 2.

Le montant de ces indemnités est déterminé de façon que leur cumul avec l'indemnité de sécurité sociale ne dépasse pas :

- 70 p. 100 du traitement de référence à partir du 4<sup>e</sup> jour ;
- 75 p. 100 du traitement de référence à partir du 31<sup>e</sup> jour.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale de manière à garantir 70 p. 100 du salaire brut de référence sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut :

- à partir du premier jour si l'assuré a moins d'un an d'ancienneté au début de l'arrêt, si celui-ci est égal ou supérieur à quatre jours ;
- à partir du 4<sup>e</sup> jour si l'assuré a au moins un an d'ancienneté.

## **3.2 - Invalidité**

L'assuré reconnu en invalidité par la sécurité sociale perçoit du régime de prévoyance une rente exprimée en pourcentage de son salaire brut T 1, T 2.

Les enfants de l'assuré classé en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité (ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité est supérieur au 2/3) sont admis au bénéfice de l'allocation éducation dont le montant est égal à 50 p. 100 de celui alloué aux enfants d'un assuré décédé.

### **3.2.1 - Cadres**

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie donne droit au versement jusqu'à soixante ans au plus tard, d'une rente égale à : 30 p. 100 de T 1 et 90 p. 100 de T 2.

L'invalidité classée dans la 1<sup>re</sup> catégorie donne droit à une rente telle que calculée ci-dessus minorée de 25 p. 100.

### **3.2.2 - Non-cadres**

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie donne droit au versement jusqu'à 60 ans au plus tard, d'une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale de manière à garantir 70 p. 100 du salaire (T 1 et T 2).

L'invalidité classée dans la 1<sup>re</sup> catégorie donne droit à une rente telle que calculée ci-dessus minorée de 25 p. 100.

## **3.3 - Garantie décès**

**(Modifié par avenant du 13 février 1995, étendu par arrêté du 19 juillet 1995, JO 29 juillet 1995)**

Le régime de prévoyance garantit, en cas de décès de l'assuré, le versement au bénéficiaire qu'il a désigné ou à défaut de désignation à son conjoint, à défaut à ses enfants, à défaut à ses père et mère, à défaut à ses héritiers, d'un capital calculé en pourcentage de son salaire annuel brut limité à T 1 et T 2.

Ce capital varie en fonction de la situation de famille et des enfants ou personnes à charge au sens du code de la sécurité sociale.

À partir de soixante-cinq ans, en cas de décès de l'assuré en activité, le capital est réduit de 50 p. 100 pour le personnel cadre et assimilé, et de 2 p. 100 par trimestre pour les non-cadres.

Le capital « décès maladie » est payé par anticipation à l'assuré, sur demande, s'il est classé en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie avant soixante ans.

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint d'un enfant (ou d'un ascendant) à charge.

Une « allocation éducation » annuelle est accordée sous certaines conditions aux orphelins qui poursuivent leurs études, pour autant qu'un capital décès ait été versé par le régime. Le montant est déterminé par tranches d'âge des enfants. Il est double pour les orphelins de père et de mère.

### 3.3.1 - Cadres

Le capital est différent suivant que le décès est consécutif à une maladie ou à un accident (sauf au-delà de soixante-cinq ans, en cas de versement anticipé, invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie, et pour la garantie double effet où seul le barème « maladie » est appliqué).

SITUATION FAMILIALE DU SALARIÉ	DÉCÉDÉ par maladie	DÉCÉDÉ par accident
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	170%	270%
Marié sans personne à charge	220%	370%
Célibataire, veuf, divorcé, marié avec une personne à charge	275%	450%
Majoration par personne à charge (au-delà de 1)	55%	80%

Décès du conjoint :

- versement à l'assuré de 20 p. 100 de son salaire de référence annuel (T1 + T2) + 10 p. 100 par personne à charge.

Décès d'un enfant à charge :

- versement à l'assuré de 20 p. 100 de son salaire de référence (T1 + T2).

Décès d'un ascendant à charge :

- versement à l'assuré de 20 p. 100 de son salaire de référence (T1 + T2).

Garantie double effet :

- lorsque la veuve ou le veuf d'un assuré décède avant soixante ans, il est versé, sous certaines conditions, aux enfants restant à charge nés de leur mariage, un capital global égal à 50 p. 100 du capital « maladie ».

### 3.3.2 - Non-cadres

#### Montant du capital décès

SITUATION FAMILIALE DU SALARIÉ	POURCENTAGE du salaire annuel
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	75
Marié sans enfant à charge	100
Majoration par enfant à charge	25

Décès du conjoint :

- versement à l'assuré de 10 p. 100 de son salaire de référence annuel.

Décès d'un enfant à charge :

- versement à l'assuré de 5 p. 100 de son salaire de référence annuel.

## 4 - Cotisations

Le financement du régime de prévoyance est assuré conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de prévoyance ; les cotisations qui peuvent varier en fonction du taux d'appel retenu sont réparties entre l'employeur et le salarié comme suit :

### 4.1 - Cadres

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties du régime considéré est fixé à 2,88 p. 100 du salaire brut limité à T 2 (2,71 p. 100 en Alsace-Moselle).

La part prise en charge par l'entreprise est fixée à 1,50 p. 100 de T 1.

Les pourcentages restant sur T 1 et T 2 sont pris en charge, au minimum, à 50 p. 100 par l'entreprise.

### 4.2 - Non-cadres

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties du régime considéré est fixé à 3,30 p. 100 des salaires bruts (3,05 p. 100 en Alsace-Moselle).

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 p. 100 de cette cotisation.

## Annexe II Situation des anciens salariés et ayants droit (cf. art. 4, loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989)

### 1 - Généralités

Les anciens salariés et ayants droit de salariés décédés peuvent, quelle que soit leur catégorie professionnelle, continuer à bénéficier de la couverture maladie-chirurgie-maternité, selon les garanties conventionnelles prévues.

### 2 - Bénéficiaires

Il s'agit, en application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

- des 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 six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, et, au-delà de cette période, si elles conservent le numéro d'immatriculation de l'assuré décédé, sous réserve que les ayants droit en fassent la demande dans les six mois suivant le décès considéré.

De plus, le conjoint d'un participant continuera à bénéficier du présent régime lorsqu'il est couvert par la sécurité sociale en tant qu'ayant droit du participant au moment de l'adhésion de ce dernier et qu'il ne l'est plus ultérieurement du fait de la liquidation de ses propres droits à la retraite.

Enfin, les retraités de l'entreprise et les préretraités F.N.E. peuvent demander à bénéficier de ce régime, à titre individuel. Ils doivent en faire la demande dans les six mois suivants la prise d'effet de leur retraite ou dans le mois suivant leur période gratuite de six mois pour les préretraités F.N.E.

## 3 - Cotisations

En conformité avec le décret n° 90-769 du 30 août 1990, le tarif applicable aux personnes visées par la présence annexe ne peut être supérieur de plus de 50 p. 100 à la cotisation moyenne correspondante (en francs) applicable aux actifs. Cette cotisation moyenne sera déterminée chaque année en fonction des cotisations versées par les entreprises adhérentes.

Le comité de gestion sera tenu informé chaque année du fonctionnement de cette disposition.

## **Annexe III** **Autres situations**

### 1 - Généralités

Tel que prévu dans l'accord professionnel, certaines autres situations permettent de poursuivre les garanties du régime de prévoyance maladie-chirurgie-maternité de l'entreprise, à l'issue des éventuelles périodes de gratuité :

### 2 - Congés parental, sabbatique, sans solde

Les garanties maladie-chirurgie-maternité peuvent être maintenues à ces personnes, à titre individuel et moyennant une cotisation personnelle.

Elles doivent en faire la demande dans le mois suivant leur prise de congé.

Cette possibilité de maintien de garanties est possible pendant toute la durée des congés considérés, pendant vingt-quatre mois au plus pour les congés sans solde et à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en nature de la sécurité sociale.

### 3 - Invalidité

Invalidité des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories :

Les garanties maladie chirurgie peuvent être assurées à ces personnes, à titre individuel et moyennant une cotisation personnelle.

Elles doivent en faire la demande dans le mois suivant la rupture du contrat de travail.

### 4 - Démissions, fin de période d'essai, fin de C.D.D.

Les salariés relevant de ces situations peuvent souscrire une assurance à titre individuel auprès du régime de prévoyance.

## **Annexe IV** **Règlement intérieur du comité de gestion** (Non étendu)

### 1 - Composition du comité de gestion

#### **Article 1**

Ce comité de gestion paritaire, nommé pour un exercice de douze mois, exercice se terminant le 31 décembre de chaque

année, comprend deux collèges :

- un collège des salariés composé de quatre membres pour chacune des confédérations signataires de la convention collective nationale et représentatives au plan national, à l'exception du S.N.A.C.P. qui nommera deux membres ;
- un collège des employeurs composé d'un nombre égal de membres.

## **Article 2**

Tout membre qui ne peut assister à une séance est représenté de plein droit, et sans qu'il soit exigé un pouvoir à cet effet, par un autre membre de sa délégation.

Dans l'hypothèse d'un empêchement durable ou définitif de l'un des membres, il peut être procédé à la désignation d'un autre membre dont le mandat expirera à la fin de l'exercice en cours.

## **2 -**

## **Bureau**

### **Article 3**

Lors de la première réunion de chaque exercice, le comité de gestion élit parmi ses membres un bureau comprenant un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint et un membre supplémentaire par collège constituant le comité de gestion.

Le président doit appartenir alternativement au collège des employeurs et au collège des salariés, sauf désistement exprès du collège auquel devrait revenir la présidence.

Le vice-président doit appartenir au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs ; il doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés.

Le secrétaire doit appartenir au même collège que le président.

Le secrétaire adjoint doit appartenir au collège du vice-président.

En cas de décès ou de démission d'un membre du bureau, il sera procédé à une élection en vue de son remplacement par un membre appartenant au même collège, sauf désistement exprès de ce collège, le mandat expirant à la fin de l'exercice en cours.

### **Article 4**

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 7. Si l'unanimité ne se réalise pas au cours du premier tours 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 7, élit le secrétaire. L'autre collège votant séparément, comme il est dit à l'article 7, élit le secrétaire adjoint.

Chaque collège votant séparément élit son membre supplémentaire.

### **Article 5**

Le bureau a pour fonction de préparer le travail du comité de gestion, de le convoquer et de suivre la bonne exécution de ses décisions. A moins d'une délégation de pouvoir du comité de gestion, le bureau n'a de pouvoir de décision que pour statuer sur des cas sociaux urgents.

Le bureau se réunit sur convocation écrite de son président ou du vice-président le remplaçant, mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de quarante-huit heures au moins.

Le bureau prend ses décisions à la majorité des membres présents non compris les abstentions.

Au cas où une majorité ne se dégage pas lors d'un vote du bureau, le président du bureau doit porter l'objet du désaccord à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité de gestion.

# Fonctionnement du comité

## Article 6

Le comité de gestion se réunit au moins une fois tous les deux mois selon un calendrier préétabli ou plus souvent si cela s'avère nécessaire, sur convocation écrite du bureau mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de sept jours francs.

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 ou représentés.

Dans le cas où il est empêché, le président doit avertir au préalable le vice-président afin qu'il assure son remplacement.

Dans le cas où le président et le vice-président sont empêchés, il appartient au comité de gestion de désigner parmi ses membres un président de séance dans les formes prévues à l'article 4.

## Article 7

Les décisions du comité sont prises par accord constaté au moyen d'un vote des deux collègues.

Chaque collègue dispose à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collègue détermine sa position séparément.

Au cas où une majorité au sein du comité de gestion ne se dégage pas lors d'un vote, celui-ci doit obligatoirement se réunir à nouveau quinze jours francs au plus tard après la séance où a eu lieu le vote.

Si, passé le délai d'un mois, aucune solution n'est trouvée, le conflit sera porté devant la commission paritaire nationale qui devra se réunir dans un délai de quinze jours francs.

Le gestionnaire participe, en tant que conseiller technique non rémunéré, à toutes les réunions. Il en assure le secrétariat administratif, il doit communiquer au comité de gestion tous les documents administratifs, comptables ou techniques relatifs au fonctionnement des contrats. Enfin, le comité de gestion élit domicile au siège social de la C.S.R.P.

## Avenant du 22 novembre 1996

(Étendu par arr. 15 avr. 1997, JO 25 avr.)

(mod. par )

*Avenant 29 mars 2002, étendu par arr. 2 déc. 2002, JO 11 déc.*

*Avenant 21 oct. 2005, étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

Il est convenu ce qui suit.

Dans son accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994, la convention collective de la répartition pharmaceutique institue pour les salariés de la répartition un régime de prévoyance professionnel obligatoire pour les risques décès-invalidité-incapacité de travail et maladie-chirurgie-maternité.

Afin de pérenniser le fonctionnement de ce régime et de développer ainsi la solidarité dans la profession, les signataires de cet accord ont procédé en application de son article 2 à un appel d'offres au terme duquel il est convenu ce qui suit :

## Article 1

### Objet

Le présent avenant à l'accord du 8 mars 1994 a pour objet la mise en oeuvre de la gestion de ce régime de prévoyance collective obligatoire par les signataires de cet accord. Il prévoit :

- la désignation des organismes assureurs et des précisions quant aux modalités de fonctionnement du régime,
- la fixation des conditions d'affiliation des entreprises au régime,
- l'ajustement des cotisations prévues à l'article 4 de l'annexe 1 de l'accord du 8 mars 1994.

Le présent avenant ne modifie en rien les garanties et prestations décrites dans l'accord du 8 mars 1994.

## Article 2

### Désignation des organismes assureurs et précisions quant au fonctionnement du régime professionnel



À la suite de l'appel d'offres, la gestion du régime professionnel obligatoire est confiée à :

- l'APGIS, Institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, pour les risques Maladies-Chirurgie-Maternité,
- les AGF, Compagnie d'assurances, pour les risques décès, invalidité et incapacité de travail.

Les organismes assureurs désignés ci-dessus reprendront au 1<sup>er</sup> janvier 1997 l'intégralité des risques et prestations en cours tels que prévus dans l'appel d'offres. Tout appel d'offres ultérieur comportera la même obligation.

En tout état de cause, les signataires de l'accord du 8 mars 1994 feront procéder au plus tard tous les cinq ans à un nouvel appel d'offres dans des conditions qu'il leur appartiendra de définir d'un commun accord.

Lorsqu'un des risques sera bénéficiaire et que la provision pour égalisation constituée par l'Assureur pour faire face aux fluctuations de sinistralité aura atteint son maximum, le Comité Paritaire de Gestion émettra un avis sur l'utilisation de cet excédent et le Président du Comité communiquera cet avis aux assureurs.

### **Article 3**

#### **Conditions d'affiliation des entreprises**

**3.1** - Entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord collectif du 8 mars 1994 adhérentes au régime professionnel obligatoire.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 7 janvier 1992 et de son accord complémentaire du 8 mars 1994, adhérentes au régime professionnel obligatoire et affiliées à la date du 31 décembre 1996 aux contrats groupes professionnels souscrits auprès des AGF sont réputées, en application du présent avenant, être affiliées de plein droit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1997 aux contrats d'assurance souscrits auprès des AGF pour les risques Décès-Invalidité-Incapacité de travail et de l'APGIS (Association de Prévoyance Générale Interprofessionnelle des Salariés) pour les risques Maladie-Chirurgie-Maternité, leurs salariés devenant de plein droit participants de ces contrats groupes.

**3.2** - Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 7 janvier 1992 et de son accord complémentaire du 8 mars 1994 mais assurées en dehors des contrats groupes professionnels souscrits auprès des AGF.

Les entreprises qui ont confié la gestion de leur régime de prévoyance à un autre organisme, ainsi que celles qui sont couvertes pour l'ensemble de leurs risques par un contrat autre que les contrats groupes professionnels souscrits auprès des AGF pourront demander leur adhésion au régime professionnel obligatoire.

L'adhésion des entreprises au régime professionnel obligatoire après le 31 décembre 1997 pourra être subordonnée à l'application d'un taux majoré applicable pendant 3 ans aux cotisations définies à l'article 4 du présent avenant. Le Comité Paritaire de Gestion examinera la demande. La majoration du taux sera fixée à la suite d'une "pesée technique" :

- soit par les organismes de gestion désignés,
- soit par un expert mandaté par le Comité Paritaire de Gestion.

Le taux majoré devra être entériné par le Comité Paritaire de Gestion. Il tiendra compte notamment des éléments suivants :

- l'âge moyen du groupe comparé à l'âge moyen de l'ensemble des assurés du régime,
- le salaire moyen par assuré comparé au salaire moyen de l'ensemble des assurés du régime,
- la reprise du passif en cours.

En tout état de cause les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 8 mars 1994 mais n'adhérant pas au régime de prévoyance à la date d'application de l'accord, sont dans l'obligation d'offrir à leurs salariés un niveau de garanties au moins équivalent à celui décrit dans cet accord.

**3.3** - Entreprises adhérentes au régime professionnel obligatoire au 31 décembre 1996 mais n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 ou entreprises sortant du champ d'application de la convention collective de la répartition pharmaceutique, notamment en raison d'un changement d'activité principale ou à l'occasion de modification dans leur situation juridique.

Ces entreprises peuvent demeurer dans le régime au 1<sup>er</sup> janvier 1997 ou ultérieurement à la condition qu'elles s'engagent à respecter les décisions du Comité Paritaire de Gestion, ainsi que le présent avenant et les aménagements qui pourraient intervenir par la suite dans l'accord de prévoyance du 8 mars 1994.

## **Article 4** **Cotisations** **(mod. par ✦)**

*Avenant 29 mars 2002, étendu par arr. 2 déc. 2002, JO 11 déc.*

*Avenant 21 oct. 2005, étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

Le financement du régime de prévoyance est assuré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 8 mars 1994. En raison du caractère conventionnel du régime, ces cotisations ne doivent supporter aucun prélèvement au titre de commissions d'apport ou de courtage.

À la suite de la désignation des assureurs comme décrit ci-dessus, les cotisations mentionnées à l'article 4 de l'annexe 1 de l'accord du 8 mars 1994 qui peuvent varier en fonction du taux d'appel sont dorénavant réparties entre l'employeur et le salarié et suivant les risques comme suit :

### **4.1 - Cadres**

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties Maladies-Chirurgie-Maternité est fixé à 1,37 p. 100 du salaire brut limité au plafond de T2 (0,92 p. 100 en Alsace-Moselle). Ce taux est appelé à 98 % à partir du 1<sup>er</sup> avril 2002

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties Décès-Invalidité-Incapacité de travail est fixé à 1,41 p. 100 du salaire brut limité au plafond de T2 (1,41 p. 100 en Alsace-Moselle).

La part prise en charge par l'entreprise est fixée à 1,50 p. 100 de T1 répartis au prorata des taux de cotisations cités ci-dessus. Les pourcentages restant sur T1 et T2 sont pris en charge, au minimum, à 50 p. 100 par l'entreprise.

### **4.2 - Non cadres**

*(Avenant 21 oct. 2005, étendu)* Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties Maladie-Chirurgie-Maternité est fixé à 2.25 % des salaires brut à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005 (1.52 % en Alsace-Moselle). Ce taux est appelé à 100 %.

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties Décès-Invalidité-Incapacité de travail est fixé à 2 % des salaires bruts (2 % en Alsace-Moselle).

Ce taux est appelé à 98.50 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, soit 1.97 % des salaires, puis à 101 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006, soit 2.02 % des salaires.

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 p. 100 de ces cotisations.

## **Article 5**

### **Situation des retraités, anciens salariés et ayants droits désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989**

Le présent avenant ne modifie en rien les garanties et prestations qui les concernent, telles qu'elles sont précisées à l'article 5 et à l'annexe II de l'accord du 8 mars 1994.

Pour 1997, la cotisation annuelle est fixée par bénéficiaire de la couverture à :

- 2,15 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale pour chaque participant retraité et pour chaque adulte bénéficiaire de la couverture au titre d'un adhérent retraité - conjoint ou veuve - (1,43 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale en Alsace-Moselle) ;
- 1,75 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale pour chaque participant non retraité et pour chaque adulte bénéficiaire de la couverture au titre d'un adhérent non retraité - conjoint ou veuve - (1,17 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale en Alsace-Moselle) ;
- 1,17 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale pour chaque enfant à charge - gratuité à partir du 4<sup>ème</sup> enfant - (0,78 p. 100 du plafond annuel de la sécurité sociale en Alsace-Moselle).

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement après avis du Comité Paritaire de Gestion.

## **Article 6**

### **Dépôt**

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

## **Article 7**

### **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur. Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

# **Mise à la retraite avant 65 ans**

## **Accord du 3 novembre 2004**

(Étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 19 juill., applicable à compter du jour suivant la publication de son arrêté d'extension)

### **Préambule**

La Loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites a modifié les règles de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en fixant notamment cet âge à 65 ans.

L'article 16 de cette même loi (article L. 122-14-13 du Code du travail) permet toutefois qu'un accord de branche étendu et fixant des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle fixe un âge inférieur sans pouvoir être inférieur à 60 ans et ce dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cet accord dérogatoire détermine les contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle. Il a, au surplus, la vocation d'accompagner les salariés dans la mise à la retraite par la création d'une indemnité spécifique de mise à la retraite, exclusive pour cette population et dans ce cadre.

Cet accord ne remet pas en cause les possibilités de départ anticipé ouvertes par l'accord du 15 décembre 2003 (ancien article I-5 de la Convention Collective) pour les salariés ayant débuté leur activité professionnelle entre 14 et 16 ans et ayant eu une longue carrière professionnelle.

Cet accord ne remet pas non plus en cause les modalités de départ en retraite telles que définies aux anciens articles I-3 à I-5 de la Convention Collective de la répartition pharmaceutique (nouveaux articles I-1-1-2 à I-1-1-4).

Les entreprises n'auront pas la possibilité de déroger de manière moins favorable à cet accord.

Le présent accord modifie l'article I de la Convention Collective de la répartition pharmaceutique.

## **Article 1**

### **Mise à la retraite avant 65 ans**

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint 60 ans d'âge, et qu'il peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

## **Article 2**

### **Contreparties en terme d'emploi**

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite pour des salariés âgés entre 60 et 65 ans s'engagent à remplacer les salariés mis à la retraite par une embauche dans les conditions définies ci-après :

L'entreprise s'engage à réaliser une embauche pour trois salariés mis à la retraite avant 65 ans dans les 3 mois qui suivent la notification de la dernière mise à la retraite.

L'embauche sera réalisée en priorité dans la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite (E, T, AM/TS, C) sous forme de contrat à durée indéterminée ou en contrat de professionnalisation.

Si la condition de la troisième mise à la retraite avant 65 ans n'est pas remplie, l'entreprise procédera dans les 12 mois suivant la dernière mise à la retraite à l'embauche d'un temps plein.

Cette embauche se fera en priorité dans la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.

### **Article 3**

#### **Contreparties en terme de formation professionnelle**

Afin, d'une part, de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés de la branche âgés de plus de 45 ans et, d'autre part, de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

#### **Pour les salariés âgés de plus de 45 ans**

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrières ou de compétences ;
- traiter en priorité leur inscription au plan de formation pour leur fournir des formations spécifiques leur permettant de se maintenir dans de bonnes conditions dans leur emploi, selon une périodicité à définir par l'entreprise ;

#### **Pour les salariés âgés de plus de 55 ans**

- leur permettre notamment par des formations de transférer leur savoir en occupant des fonctions tutorales quand la transmission du savoir faire de l'intéressé est nécessaire dans le cadre de l'organisation de l'entreprise ;

#### **Pour les salariés âgés de plus de 55 ans et remplissant les conditions d'ouverture des droits à la retraite**

- leur permettre d'avoir accès à des formations les préparant à la retraite au moins un an avant le départ ou la mise à la retraite.

### **Article 4**

#### **Indemnités de mise à la retraite**

La branche de la répartition pharmaceutique considère qu'elle doit accompagner ces mises à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés d'une indemnité spécifique de mise à la retraite.

Pour répondre à cette exigence, il est créé au profit des salariés une indemnité de mise à la retraite dont les modalités sont organisées selon les dispositions suivantes :

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est allouée au salarié âgé de plus de 60 ans remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cette indemnité de mise à la retraite se calcule comme suit:

#### **Employés**

- 17/100 du mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 13/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

#### **Techniciens**

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus

- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus

- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

### **Agents de maîtrise et techniciens supérieurs**

- 19/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus

- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus

- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

### **Cadres**

- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans exclus

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans exclus

- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 64 ans inclus

### **Article 5 Suivi de l'accord**

Un point annuel sera présenté au comité central d'entreprise.

### **Article 6 Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

### **Article 7 Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord constitue un accord de révision. Il se substitue de plein droit aux articles I-2 et I-3 de la Convention Collective de la Répartition pharmaceutique. Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

## **Retraite complémentaire AGIRC**

**Accord du 16 mai 1997**  
(Étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997)

### **Article 1 Champ d'application**

Le présent accord est un accord collectif de branche s'appliquant dans les entreprises de répartition pharmaceutique assumant la fonction de grossistes-répartiteurs, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106 alinéa 2 du code de la santé publique. Ces entreprises dont l'activité principale - Commerce en gros de produits et matériels pharmaceutiques - sont

habituellement comprises sous le n° 51.4N commerce de gros de produits pharmaceutiques - de la nomenclature des activités françaises (NAF) annexée au décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

## **Article 2**

### **Objet**

Les cotisations versées pour le compte des participants au régime de retraite par répartition sur la tranche de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale prévue à l'article 6 de la Convention Collective Nationale de Retraites et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 sont :

- pour les participants visés à l'article 4 et 4 bis de ladite convention, relevées et calculées sur la base d'un taux de 16 % comme le permet le paragraphe 3 de l'article 6 de ladite convention,
- pour les participants visés à l'article 36 - annexe 1 - de ladite convention, calculées sur la base des taux AGIRC en vigueur.

L'assiette et la répartition employeur-salarié de ces cotisations sont définies à l'article 6 paragraphe 1 et 4 de la Convention Collective Nationale de Retraites et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

## **Article 3**

### **Application, dépôt et extension**

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords les 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.

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

Le présent accord s'applique, à compter de sa date de signature. Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail et des Affaires Sociales l'extension du présent accord collectif.

# **Formation professionnelle**

## **Formation professionnelle tout au long de la vie**

### **Accord du 19 janvier 2006**

(Étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct.)

### **Préambule**

La branche de la répartition Pharmaceutique est le lieu privilégié pour accompagner les évolutions en cours dans le domaine de la définition de nouveaux droits sociaux ayant des incidences sur les entreprises du secteur.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires s'inscrivent résolument dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 réformant la formation professionnelle pour mettre en œuvre un cadre d'accord destiné à assurer le développement de la formation professionnelle. C'est dans ce cadre que de nombreux thèmes doivent être envisagés et traités au sein de la branche compte tenu de leur actualité et de leur pertinence.

Les parties soulignent à cet égard que les outils doivent être adaptés à la réalité de la branche et ne doivent pas constituer un objectif en soi.

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs aspirations individuelles et sociales.

Ainsi les parties signataires considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions d'une meilleure qualification des salariés donc de la pérennité de l'emploi.

Les parties signataires considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

La formation professionnelle concourt au renforcement de la compétitivité des entreprises. Elle contribue à la préservation de l'emploi.

Dans cette perspective, le développement de la formation professionnelle est destiné à :

- permettre le maintien dans l'Emploi de l'ensemble des salariés par la nécessaire mise en adéquation de l'évolution des compétences et l'évolution des technologies et modes d'organisation du travail ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- faciliter la promotion sociale et l'évolution au travers d'une qualification professionnelle y compris pour les salariés des plus faibles niveaux.

Conformément au droit du travail, l'accès à la formation professionnelle s'exerce notamment dans le cadre :

- du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de l'entreprise ;
- du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à l'initiative du salarié ;
- du droit individuel à la formation mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise.

Le développement des relations entre les entreprises et le système éducatif est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualifications.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de leur vie professionnelle.

## **Article 1**

### **Nature et priorités des actions de formation**

#### **1.1 - Les objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche**

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, à permettre leur maintien dans l'Emploi et à permettre un véritable parcours professionnel.

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

- l'acquisition et l'approfondissement des connaissances et compétences
- la mise en adéquation face aux évolutions des emplois,
- la mise en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, et des publics prioritaires,
- la mise en œuvre d'actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes,
- le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus par l'accès notamment à des formations qualifiantes,
- les actions visant à résorber la précarité notamment grâce à des formations qualifiantes,
- l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation en vue de favoriser une plus grande mixité des emplois,
- la reconnaissance de l'expérience à travers la VAE,
- La mise en œuvre d'actions de formation sans lien direct avec l'entreprise dans le but de favoriser la professionnalisation des salariés,

#### **1.2 - Les priorités de la formation professionnelle**

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche, les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

- le maintien dans l'emploi des premiers niveaux de qualification par l'accès à des formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes etc.) et l'évolution dans l'emploi de ces salariés par l'accès à des formations qualifiantes,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques nécessaires au bon exercice des métiers de l'avenir,
- les connaissances requises permettant le respect et le contrôle de la sécurité et de la qualité pharmaceutique,
- la transmission des savoirs,
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement,
- les langues à usage professionnel,
- le développement des fonctions tutorales des salariés âgés de 45 ans et plus,
- la VAE,
- Le bilan de compétence.

### **1-3 - Les publics prioritaires de la branche**

Dans le cadre notamment de ces priorités, les parties signataires souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés âgés d'au moins 45 ans en application de l'accord collectif du 3 novembre 2004 sur la mise à la retraite avant 65 ans,
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail,
- les travailleurs handicapés,
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi,
- les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle, pour un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou d'adoption, une longue maladie ou un accident du travail, et rencontrant des difficultés de retour à leur emploi,
- les salariés à temps partiel qui souhaitent évoluer vers un temps plein, et qui ont besoin, pour que leur demande soit prise en compte, de développer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances.
- les salariés qui interrompent leur activité pour assister des conjoints ou ascendants en situation de dépendance,

## **Article 2**

### **Le droit individuel à la formation**

Le Droit Individuel à la Formation s'exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Les parties signataires entendent cependant préciser les points suivants :

#### **2.1 - Le principe du DIF**

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant un an d'ancienneté, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans (soit 120 heures).

Les salariés à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire supérieur ou égal à 30 heures bénéficient, chaque année, des mêmes droits que les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel effectuant un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, ce droit est calculé prorata temporis. Toutefois, en fonction du projet professionnel et lorsque le module de formation le nécessite, le Droit Individuel à la Formation pourra, avec l'accord des parties, être calculé sur la base d'un temps plein.

Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté d'un an des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, visée à l'article L. 933-1 du Code du Travail, s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou effectuant un horaire hebdomadaire égal ou supérieur à 30 heures, justifiant d'au moins une année d'ancienneté au sein de l'entreprise qui les emploie au 1<sup>er</sup> janvier 2005, auront acquis à cette date un droit individuel à la formation équivalent à 20 heures. Pour les salariés à temps partiel effectuant un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, et remplissant les mêmes conditions d'ancienneté que celles précitées pour les salariés à temps plein, ce droit sera proratisé.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé au 1<sup>er</sup> janvier 2005, prorata temporis.

Par ailleurs, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée après le 1<sup>er</sup> janvier 2005 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant la date de prise d'effet dudit contrat, prorata temporis, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

#### **2.2 - Modalités de mise en œuvre du DIF**



Le choix de l'action de formation, à l'initiative du salarié, est arrêté par accord écrit avec l'employeur en tenant compte des priorités définies à l'article 1.2.

Le salarié doit informer l'employeur par lettre RAR de son intention de suivre une action de formation en précisant la nature de celle-ci et ce, 45 jours avant le début du stage.

L'absence de réponse par l'employeur dans le délai de 25 jours vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Afin de favoriser l'usage de ce moyen d'accès à la formation professionnelle, dans le respect des exigences de fonctionnement de l'entreprise, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF se réaliseront à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail.

Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie par le III de l'article L. 932-1 du Code du travail.

Après accord exprès de l'employeur, les salariés en contrat à durée indéterminée pourront, pour suivre une action de formation, utiliser par anticipation leurs droits à venir dans la limite d'une année, soit 20 heures, pour un salarié à temps plein ou effectuant 30 heures et plus par semaine. Les entreprises sont incitées à envisager une anticipation plus importante en fonction des besoins et des projets professionnels.

Ce droit est calculé prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

En cas de mutation ou de mobilité interne d'un salarié au sein de sociétés appartenant à un même groupe, les heures acquises au titre de DIF sont transférables.

En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), ou de démission le salarié peut utiliser son droit à DIF dans les conditions définies par l'article L. 933-6 du Code du travail.

En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), ou de démission d'un salarié, les heures acquises au titre du DIF dans une entreprise relevant de la branche de la Répartition Pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article A-2 de la Convention collective, sont conservées par le salarié dans une nouvelle entreprise relevant de la même branche.

Le crédit d'heures transféré ne pourra être utilisé par le salarié qu'à l'issue de sa période d'essai.

### **2.3 - Définition des actions de formation prioritaires au titre du DIF**

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en œuvre du DIF les actions de formation professionnelle continue répondant aux orientations fixées par la branche à l'article 1.2 qui favorisent l'accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation en lui permettant d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances.

Dans ce cadre, et conformément aux orientations sur la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L. 934-1 du Code du travail, sont définies comme prioritaires les actions de formation qui relèvent des catégories suivantes :

- les actions de promotion visées par l'article L. 900-2 alinéa 3 du Code du travail,
- les actions permettant l'acquisition d'une qualification,
- les actions de perfectionnement et de développement des connaissances professionnelles.

## **Article 3 Le contrat de professionnalisation**

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de concrétiser les possibilités offertes par la réglementation, les parties conviennent ce qui suit :

- Pour l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel, l'action de professionnalisation peut-être portée jusqu'à vingt quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.
- Les actions d'évaluation, d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150

heures. Cette durée pourra être augmentée et portée au delà de 25 % pour les actions visant un diplôme, une qualification ou un certificat professionnel le justifiant ou pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 60 % du salaire minimum conventionnel,
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 75 % du salaire minimum conventionnel,

Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

## **Article 4**

### **Les périodes de professionnalisation**

Les parties signataires conviennent de mettre en place dans la branche les «périodes de professionnalisation».

Ces périodes ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit mentionnée dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation fonctionnel selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités énoncées à l'article 1.2.

Ces périodes sont également ouvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental d'éducation,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du Code du travail.

La période de professionnalisation doit pouvoir donner lieu à la mise en œuvre d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cent salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation de plus de 2 salariés.

## **Article 5**

### **Tutorat**

#### **5.1 - Mission et Formation du tuteur**

Les partenaires signataires considèrent que le tutorat est de nature à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

La désignation d'un tuteur se fera sur la base du volontariat.

La mission du tuteur auprès du bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation consistera notamment à :

- l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider,
- contribuer à son acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de

formation en situation professionnelle,

- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'employeur organise la formation nécessaire au bon accomplissement du tutorat.

L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer cette mission et s'y former.

## **5.2 - Reconnaissance du tutorat dans l'organisation et la charge de travail**

- Cette mission sera inscrite dans les objectifs donnés et qualifiée afin que ses objectifs opérationnels soient aménagés.

- Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la DRH de l'entreprise. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

### **Article 6**

#### **Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CNPE) en une CNPEFP**

Sa composition, son fonctionnement et ses missions définies par l'article C2 de la Convention Collective sont étendues à la promotion de la formation professionnelle au service de l'emploi au sein de la branche :

En matière de formation professionnelle, ses principales missions sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche.

Dans le cadre de ses missions relatives à la formation professionnelle, la CPNEFP procède annuellement, à l'occasion des réunions prévues à l'article C2, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires,
- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

Les objectifs des actions de formation seront discutés en CNPE en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prochainement mis en place, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisible à court ou moyen terme.

Les autres domaines d'attribution de la CPNEFP sont couverts par l'article C2 de la Convention Collective, dont l'ensemble des dispositions demeure pleinement en vigueur.

### **Article 7**

#### **Négociations à venir**

Il est convenu qu'un avenant viendra compléter cet accord.

Pour cela, les parties s'engagent dans un délai de six mois à procéder au choix d'un OPCA et à traiter des thèmes suivants :

- Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- Passeport formation
- Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (entretien professionnel).

### **Article 8**

#### **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq 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 et de la Solidarité l'extension du présent accord.

## **Article 9** **Article d'exécution**

Les parties signataires conviennent expressément que l'application des mesures instituées par le présent accord sur la formation professionnelle, est subordonnée à la désignation d'un OPCA dans le cadre de la branche, l'ensemble constituant un tout indivisible.

## **Avenant du 18 juillet 2006** (Étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars)

Cet avenant a pour objet de compléter, d'enrichir et de favoriser l'application de l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche de la Répartition Pharmaceutique.

Ainsi en application des articles 7 et 9 de l'accord précité il est prévu les dispositions suivantes :

### **Article 1** **Choix d'un OPCA pour la branche**

AGEFOS PME est désigné comme l'OPCA de la branche, pour les contributions suivantes :

0.5 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, fonctionnement de l'observatoire pour les entreprises de 10 et plus

0.15 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, fonctionnement de l'observatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Par ailleurs une Section Professionnelle Paritaire dans la branche est créée.

Le Président et le Vice Président de la CPNEFP sont habilités à élaborer avec l'OPCA le protocole portant création d'une SPP ; ce protocole ayant été préalablement approuvé en CPNEFP sera signé par le Président et le Vice-président.

La Section Professionnelle Paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNEFP.

Le mode de fonctionnement de la SPP sera défini par la CPNEFP dans le cadre du protocole d'accord.

L'OPCA AGEFOS PME assurera le secrétariat de la SPP.

### **Article 2** **L'entretien professionnel**

Pour être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans la branche bénéficiera, au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel.

La CSRP incite les entreprises de la branche à procéder à des entretiens professionnels annuels.

L'objectif de l'entretien est avec le salarié :

- de faire un bilan et une analyse de ses objectifs professionnels au sein de l'entreprise,
- de l'accompagner dans l'élaboration d'un projet professionnel en tenant compte de ses souhaits d'évolution, de ses capacités et de l'évolution de l'entreprise dans le cadre de son organisation.

L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre au salarié d'évoluer dans ou hors de l'entreprise.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- Il doit avoir lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur ou son représentant l'organise dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande du salarié.
- Il est mené par une personne compétente et identifiée comme telle après avoir suivi une formation préalable.
- Il doit être réalisé dans des conditions favorables : lieu calme, personne habilitée et, confidentialité des échanges.
- Les salariés sont informés sur le déroulement, les objectifs de cet entretien dans un délai raisonnable (au moins 1 mois avant sa tenue) et sur l'intervenant.
- Le temps consacré à cet entretien est considéré comme du temps de travail effectif.
- Les conclusions de l'entretien sont formalisées : un document signé par les deux parties permettant l'expression des positions de chacun doit être émis à l'issue de l'entretien professionnel. Le salarié en recevra un exemplaire. Ce document

ne vaut pas avenant au contrat de travail. La réponse aux demandes formulées lors de l'entretien se fera dans les plus brefs délais et en tout état de cause après une période maximum de 3 mois. En cas de désaccord, chaque partie aura la possibilité de l'exprimer par écrit, dans un espace prévu à cet effet sur le support d'entretien. Le dossier sera alors transmis à la DRH qui se chargera du dossier.

- Toute mutation à l'initiative de l'employeur après 15 mois d'ancienneté donnera lieu à un entretien, dans l'établissement ou service d'origine.

Cet entretien abordera notamment :

- les objectifs professionnels du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle notamment sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur le DIF, sur la professionnalisation...,
- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation du DIF,
- les conditions de réalisation de la formation.

Un bilan annuel sera fait dans chaque entreprise lors des Commissions Emploi Formation. Ces bilans feront l'objet d'une consolidation au niveau de la branche et seront communiqués à la CPNEFP.

### **Article 3**

#### **Le bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences réalisé dans le cadre d'un congé bilan de compétences sur le temps de travail, suivant les conditions légales pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Après vingt ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de quarante cinq ans, et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficiera à sa demande d'un bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

### **Article 4**

#### **La V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience)**

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, non salarié ou bénévole, en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE.

La prise en charge par l'OPCA du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée deux mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action et sa durée. L'entreprise dispose d'un mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de six mois.

S'il le souhaite, le salarié pourra se faire assister par l'entreprise durant la constitution de son dossier.

En tout état de cause une réflexion sera menée au sein de la branche sur les métiers les possibilités de mettre en place des certificats de qualifications professionnelles.

### **Article 5**

#### **Le passeport formation**

Chaque salarié doit être en mesure de faire reconnaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et ce afin de favoriser sa mobilité externe ou interne.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, s'il le souhaite, à son initiative, établir son «Passeport Formation».

La branche étudiera au sein de la CPNEFP une forme standardisée de ce passeport.

Le «Passeport Formation» est la propriété du salarié.

L'employeur, ou toute autre personne, ne peut obliger le salarié à présenter ce document. Le salarié en garde la responsabilité d'utilisation.

Il peut contenir toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale,
- les expériences acquises lors de stages ou de formations et la VAE
- les certifications professionnelles délivrées,
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

## **Article 6**

### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Les parties conviennent de mettre en place un Observatoire prospectif des métiers et qualifications propre à la branche, fonctionnant dans le cadre de l'OPCA et s'inscrivant dans l'esprit de l'accord triennal sur la formation professionnelle.

L'Observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche afin d'être en anticipation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation de la branche.

Remplissant notamment la mission de collecte d'informations, l'Observatoire permet d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications.

Ainsi, pour accompagner sa démarche prospective, l'Observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de la branche. Il recense les données disponibles sur les métiers et les qualifications et engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions qualitatives et quantitatives.

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est constitué dans la branche ; il se réunit au moins une fois par an, et deux fois la première année de mise en place de l'accord.

Le CPPO rend compte de ses travaux à la CPNEFP qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.

Ce comité comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Les membres de ce comité peuvent être issus de la CPNEFP.

La participation de ses membres au fonctionnement du Comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire,
- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire,
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNEFP,
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNEFP,
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les modalités de mise en œuvre d'une assistance seront précisées ; l'Observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA, notamment le secrétariat, l'animation et la coordination des études et missions.

Un bilan annuel sera communiqué à la CPNEFP.

Le financement de l'Observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un projet de budget de fonctionnement annuel.

L'Observatoire prospectif est un outil constituant une première phase de réflexion sur la GPEC.

## **Article 7**

### **Suivi de l'accord**

Les entreprises veilleront à assurer un suivi de cet accord avec les partenaires sociaux. La branche recueillera ces

informations dont la synthèse sera communiquée à la CPNEFP.

## **Article 8**

### **Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006**

Par le présent avenant, les parties conviennent que l'engagement prévu à l'article 7 est intégralement rempli.

## **Article 9**

### **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15 et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

## **Article 10**

### **Article d'exécution**

Les parties signataires conviennent expressément que, du fait de la désignation des AGEFOS PME comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé, l'application des mesures instituées par l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation professionnelle sera effective à compter du dépôt de cet avenant.

# **Cessation anticipée d'activité**

## **Accord du 16 mai 1997**

(Étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997)

(Prorogé jusqu'au 30 juin 2000 par avenant n° 2 du 12 janvier 2000 non étendu)

### **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 VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 en priorité par des embauches sur les sites concernés, sous contrats à durée indéterminée et à temps plein.

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

## **Article 1**

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 la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique calculée sur la base de l'ancienneté qui aurait été acquise à la date du 60<sup>ème</sup> anniversaire du salarié.

## **Article 2**

Comme il est prévu au 2<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, 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 (ARCCO et AGIRC) sur la base des taux contractuels conventionnels dans les conditions suivantes :
- retraite complémentaire ARCCO : la différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds

Paritaire d'Intervention et le taux contractuel conventionnel en vigueur est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle prévue par la Convention Collective Nationale de la Répartition (voir annexe VII).  
- retraite complémentaire AGIRC : la différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds Paritaire d'Intervention et le taux contractuel conventionnel en vigueur est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle prévue par la Convention Collective Nationale de la Répartition (voir accord du 16 mai 1997).

Ces cotisations 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.

**- prévoyance :**

- risques "maladie, chirurgie, maternité" : le salarié cessant son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 peut adhérer au régime maladie des anciens salariés prévu à l'annexe III de l'accord collectif de prévoyance du 8 mars 1994 . Dans ces conditions, la cotisation maladie-chirurgie-maternité fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1997 à 2,15 % du plafond de la Sécurité Sociale est répartie, pendant 6 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à part égale entre l'entreprise et le salarié. Au terme des 6 mois, l'assuré pourra conserver une couverture "maladie, chirurgie, maternité" aux conditions de garantie et de cotisations du régime des anciens salariés.

- risque "décès" : le salarié cessant son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 bénéficie jusqu'à son soixantième anniversaire du maintien de la garantie "décès" prévue à l'accord collectif de prévoyance du 8 mars 1994 . Le taux de cotisation de cette couverture est fixée à 0,81 % pour les salariés cadres et à 0,22 % pour les salariés non cadres, répartis à part égale entre l'entreprise et le salarié et assise sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité.

Durant la période de prise en charge, limitée pour la couverture maladie à 6 mois et pour la couverture décès à la date de liquidation de la retraite et au plus tard à 60 ans, le versement des cotisations est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales. Le non versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part des cotisations à sa charge libère l'employeur de son obligation de verser les cotisations patronales correspondantes.

### **Article 3**

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords les 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.

### **Article 4**

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

### **Article 5**

Le présent accord s'applique, à compter de sa date de signature, aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 et jusqu'au 31 décembre 1997.

Les parties signataires conviennent d'une reconduction de cet accord pour 1998 si l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 est reconduit dans les mêmes conditions.

### **Article 6**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail et des Affaires Sociales l'extension du présent accord collectif.

### **Article 7**

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

## **Avenant n° 1 du 11 février 1999 à l'accord du 16 mai 1997**

(Étendu par arrêté du 19 juillet 1999, JO 30 juillet 1999)

(Prorogé jusqu'au 30 juin 2000 par avenant n° 2 du 12 janvier 2000 non étendu)



## **Article 1**

### **Objet**

Les signataires du présent avenant décident d'ouvrir le bénéfice des dispositions de l'accord conventionnel du 16 mai 1997 aménageant l'accord collectif interprofessionnel du 19 décembre 1996 aux salariés de la répartition pharmaceutique cessant leur activité dans le cadre du dispositif prévu par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 .

## **Article 2**

### **Dépôt**

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

## **Article 3**

### **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

Le présent avenant s'applique à compter de sa date de signature.

# **Avenant n° 3 du 27 novembre 2000 à l'accord du 16 mai 1997** (Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 18 juillet 2001, applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2000)

## **Article 1**

### **Objet**

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont décidé, par un avenant du 1er juillet 2000 de reconduire en fonction des dates de naissance des salariés intéressés, le dispositif de cessation anticipée d'activité de salariés âgés en contrepartie d'embauches compensatrices, mis en place par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 .

Par conséquent, les signataires du présent avenant décident de proroger le bénéfice des dispositions de l'accord conventionnel du 16 mai 1997 aux salariés de la Répartition Pharmaceutique cessant leur activité dans le cadre du dispositif interprofessionnel (cf. ci-dessus) et ceci :

- jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2003 :
  - pour les salariés nés en 1940, âgés de moins de 60 ans et justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse,
  - pour les salariés nés en 1941 justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse,
  - pour les salariés nés en 1942 justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse à compter du 1<sup>er</sup> jour de leur 58<sup>ème</sup> anniversaire,
  
- jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2001 :
  - pour les salariés nés en 1943 ayant commencé leur carrière professionnelle avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire et totalisant au moins 168 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur 57<sup>ème</sup> anniversaire,
  - pour les salariés nés en 1943 et 1944 ayant commencé leur carrière professionnelle avant leur 15<sup>ème</sup> anniversaire et totalisant au moins 168 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur 56<sup>ème</sup> anniversaire,
  - pour les salariés nés au plus tard le 31 décembre 1945 et justifiant d'au moins 172 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur 55<sup>ème</sup> anniversaire.

## **Article 2**

### **Application**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000.

## **Article 3**

### **Dépôt**

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'Article R. 132-1 du Code du Travail.

## **Article 4** **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

# **Règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi du 28 janvier 1993**

[ (note 4) :

**(4) Signataires :**

La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique,

D'une part, et

La fédération nationale des industries chimiques C.G.T. ;

La fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses C.G.T. - F.O. ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

La fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. ;

Le syndicat national des cadres des professions pharmaceutiques C.G.C.,

Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens (S.N.A.C.P.), (adhésion par lettre du 4 mars 1993),

D'autre part.

]

(Étendu par arrêté du 3 février 1999, JO 12 février 1999)

## **Préambule**

Dans le cadre de l'article C.2 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992 instituant une C.N.P.E. de la répartition pharmaceutique, les partenaires sociaux décident, pour en assurer le bon fonctionnement, d'adopter les dispositions suivantes :

## **Article 1** **Composition**

**(Modifié par avenant du 26 juin 1998 étendu par arrêté du 3 février 1999, JO 12 février 1999)**

La commission nationale paritaire de l'emploi est composée de quinze représentants des organisations syndicales de salariés affiliées aux confédérations signataires de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969, à raison de trois représentants par organisation syndicale et, de quinze représentants du collège employeurs représentant la C.S.R.P.

## **Article 2** **Désignation des membres**

Les organisations signataires doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission, au début de chaque année civile et avant la première réunion, les membres de leur délégation.

Cette désignation est valable pour l'année civile sauf remplacement notifié par écrit au secrétariat de la commission par l'organisation à laquelle appartient le membre remplacé. Cette nouvelle désignation est valable jusqu'à la fin de l'année en cours.

## **Article 3** **Réunion**

Conformément à l'article C.2 de la convention collective nationale, la C.N.P.E. se réunit trois fois par an (dont une fois à l'occasion de la discussion du rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires effectifs moyens).

Une à deux réunions extraordinaires ou plus, si les deux collèges sont d'accord, peuvent se tenir à la demande écrite de l'un ou l'autre des deux collèges transmise au secrétariat de la commission et signée par l'ensemble des organisations la composant.

Les convocations sont adressées nominativement à chacun des membres de la C.N.P.E. à l'adresse de son choix. En outre, un

double de la convocation est adressé, pour information, au siège de chacune des organisations signataires.

#### **Article 4** **Présidence**

La présidence est assurée pour un an, alternativement, par chacun des deux collèges.

Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient ; il en est de même pour le vice-président désigné par le collège auquel n'appartient pas le président.

En cas d'empêchement du président, c'est le vice-président qui préside les réunions. En cas d'empêchement simultané du président et du vice-président, il appartient à la commission de désigner un président de séance.

#### **Article 5** **Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par la C.S.R.P.

L'organisation patronale désigne, à chaque réunion de la commission, un secrétaire de séance choisi parmi ses membres ayant pour mission d'établir le projet de procès-verbal qui sera soumis pour approbation à l'ensemble des membres de la commission.

#### **Article 6** **Délibération de la commission**

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les deux collèges trente jours au moins avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion, où la décision est prise par vote individuel des membres de la commission.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir. A cet effet, le nombre de pouvoirs est limité à trois par membre présent.

#### **Article 7** **Remboursement des frais**

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la répartition relatives au remboursement des frais des délégués aux commissions paritaires.

## **Mixité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

### **Accord du 9 février 2005**

(Étendu par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct., applicable à compter du jour suivant son dépôt, soit le 30 avr. 2005)

Il est utile de noter que :

La négociation sur les mesures tendant à assurer la mixité et l'égalité professionnelle doit être engagée tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise (art. L. 132-12 et s. du Code du travail).

Le principe de mixité et d'égalité professionnelle est pris en considération dans toutes les négociations.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.

Outre son attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement aux principes dégagés en matière de discrimination par les articles L. 122-45 et L. 412-2 du Code du travail.

# Préambule

À titre liminaire les signataires :

- Affirment que la mixité professionnelle constitue au sein de la Répartition Pharmaceutique un facteur de complémentarité, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.
- Constatent au regard des résultats figurant dans le rapport social 2003 de la Branche, que la répartition de l'effectif femmes-hommes est de 56 % de femmes et de 44 % d'hommes, les femmes étant plus présentes dans les catégories employé, technicien, agent de maîtrise et technicien supérieur que dans la catégorie des cadres.
- Constatent également que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, que cette situation résulte en grande partie d'un phénomène culturel et plus particulièrement de stéréotypes sur le travail féminin et masculin, mais que cela ne constitue en aucune manière une fatalité.
- Conviennent par conséquent de la nécessité de mettre en œuvre les mesures, objet du présent accord, visant à éviter que les différences résultant de ces réalités antérieures se perpétuent dans l'avenir.
- Reconnassent la nécessité, tant économique que sociale, de favoriser le développement d'une réelle mixité et égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.
- Notent qu'à moyen terme, les perspectives démographiques laissent apparaître une baisse notable de la population active et que la marge de progression du taux d'activité des femmes est supérieure à celle des hommes.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord :

- Considèrent que les entreprises de la Répartition Pharmaceutique doivent assimiler la culture de la mixité, de la valorisation des différences et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Conviennent d'agir sur les thèmes suivants :
  1. Recrutement
  2. Emploi, promotion et évolution professionnelle
  3. Rémunération
  4. Formation professionnelle
  5. Harcèlements
  6. Vie privée et vie professionnelle
  7. Représentation du personnel
  8. Sensibilisation et communication

## 1 -

### Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Le recrutement se doit de refléter la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire que les emplois à forte prédominance masculine ou féminine (Préparation de commandes, Livraison, Commercial, Accueil téléphonique, Postes de direction).

## 2 -

### Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, ayant des postes et des expériences similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau du poste.

L'entreprise doit veiller à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit non seulement être favorisé mais avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Une attention particulière devra être portée à l'organisation du travail de l'encadrement afin de favoriser, la promotion et l'évolution interne du personnel féminin.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont et sont disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises et qui en ont fait la demande.

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en terme de carrière.

### 3 -

## Rémunération

Pour un même poste ou un poste de valeur équivalente les femmes et les hommes doivent percevoir la même rémunération.

Les catégories et les critères de classifications et de promotions, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise.

Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

### 4 -

## Formation

Aucune distinction ne doit être constatée entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle : égalité en terme de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages, etc...

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

L'offre de formation à distance ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation doivent être développées afin de faire face aux contraintes diverses échappant à la responsabilité de l'entreprise, particulièrement les contraintes familiales.

### 5 -

## Harcèlements

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des principes dégagés par les articles du Code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement et notamment les articles L. 122-46 et L. 122-49 du même code.

Les entreprises de la branche s'engagent à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement a été porté à leur connaissance.

### 6 -

## Vie privée et vie professionnelle

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures et notamment, sur demande du salarié, un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou parental d'éducation puis à l'issue de celui-ci.

Ces entretiens auront pour but de déterminer si besoin est :

- Des modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé maternité.
- De la date prévisible du retour et éventuellement des conditions de reprise d'activité.

Les mêmes entretiens seront proposés aux femmes et aux hommes qui ont demandé à bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'adoption. Dans ce cadre l'intéressé(e) bénéficiera, s'il (elle) le souhaite :

- Au cours de son congé, d'une information (institutionnelle ou professionnelle) communiquée par l'entreprise à son

domicile.

- À l'issue du congé, de formations comprises dans le plan de formation adaptées pour faciliter la reprise d'activité.

## 7 -

### Représentation du personnel

Les organisations syndicales de salariés affirment leur attachement aux articles L. 433-3 alinéa 3 et L. 433-2 alinéa 8 du Code du travail consacrés à l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et aux listes de candidatures.

## 8 -

### Sensibilisation et communication

La branche, les entreprises ainsi que les organisations syndicales déclarent être sensibilisées sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication en continu.

Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CNPE, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Un groupe technique de suivi de cet accord se réunira lors de la première année de son application. Ce groupe technique prendra la même forme d'une réunion restreinte.

Un bilan sera dressé en 2008 soit après trois ans d'application de cet accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre les actions mises en place par le biais de cet accord.

## 9 -

### Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq 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 et de la Solidarité l'extension du présent accord.

## 10 -

### Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

### Duré des mandats

### Accord du 4 décembre 2006

(Étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable aux élections à compter du jour suivant son dépôt)

La loi du 2 août 2005 a fixé à 4 ans la durée du mandat des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Afin de faciliter le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, et compte tenu des charges dues aux mandats électifs, la CSRP et les organisations syndicales de la branche ont décidé, conformément à l'article 96 de la loi du 2 août 2005, de conclure le présent accord.

#### Article 1

#### Durée des mandats dans la branche

La durée des mandats des représentants élus du personnel est portée à 3 ans.

Ainsi, les mandats des délégués du personnel ; des élus de comité d'entreprise, comité d'établissement, comité central d'établissement et comité de groupe auront une durée de 3 ans.

Les entreprises de la branche pourront néanmoins porter la durée de ces mandats à 2 ans.

## **Article 2**

### **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15 et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

## **Article 3**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord sera applicable aux élections intervenant à compter du jour suivant son dépôt.

Pharmacie (répartition pharmaceutique) - Pharmacie (répartition pharmaceutique)

© 2007 Editions Législatives - ISSN : 1165-9890