

Convention collective

PHARMACEUTIQUE DE REPARTITION



N° de brochure : 3262

N° IDCC : 1621

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.	1
A. - Conditions générales d'application de la convention collective	1
Dénomination	1
Objet, champ d'application et modalités d'application	1
Durée - Publicité - Dépôt - Dénonciation	2
Extension - Adhésion - Révision	2
Convention et accords antérieurs - Avantages acquis	2
B. - Liberté d'opinion, Droit syndical et représentation du personnel	2
Principes généraux	2
Autorisations d'absences	2
Droit syndical - Sections syndicales et délégués syndicaux	3
Délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement	3
Comités d'entreprise : frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales	3
C. - Information et expression - Participation - Négociation	4
Principes généraux	4
Au niveau de la branche professionnelle : commission nationale paritaire de l'emploi	4
Au niveau des entreprises	4
D. - Inventions des salariés	4
Principes généraux	4
Rémunération du salarié	5
E. - Egalité professionnelle	5
F. - Contrat de travail	5
Embauchage	5
Rupture du contrat de travail	5
Indemnité de licenciement	5
Licenciements collectifs	5
G. - Absences	6
Maladies et accidents	6
Maternité	6
Congés exceptionnels	7
H. - Congés payés	7
I. - Retraite	7
Départ à la retraite	7
Mise à la retraite	8
J. - Salaires	9
Dispositions générales	9
Travaux pénibles, dangereux et insalubres	9
Prime d'ancienneté	9
Remplacements et travaux multiples	9
Feuille de paye ou bulletin de salaire	10
K. - Aménagement des temps de travail : durée, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel	10
Préambule	10
Organisation de la durée du travail	10
Répartition de la durée du travail à temps complet	12
Le travail à temps partiel	13
Encadrement	14
Les chauffeurs-livreurs ' agent contact client '	15
Compte épargne-temps	15
L. - Emploi du personnel temporaire	15
Préambule	15
M. - Déplacements et mobilité	15
Déplacements en France métropolitaine	15
N. - Formation du personnel et apprentissage	16
O. - Conditions de travail	16
Dispositions générales	16
Hygiène et sécurité - CHSCT	17
P. - Régimes complémentaires de prévoyance et de retraite	17
Régime de prévoyance	17
Régime de retraite	17
Q. - Commissions nationales paritaires	18
Textes Attachés	18
Annexe III relative aux autorisations d'absences, commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)	18
(Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)	18
Annexe IV relative aux frais de déplacements, commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)	18
(Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)	18
Annexe V relative aux classifications et définitions des emplois (Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
Dispositions	19
Champ d'application professionnel	19
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
Personnel visé	19
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
Objet	19
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
Entrée en vigueur	19
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
Classement et rémunération	19
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
Relations avec les représentants du personnel	20

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	20
Constat	20
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	20
Dispositions finales	20
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	20
Coefficients	20
Annexe VII relative à la retraite complémentaire (Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)	26
Champ d'application	26
(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)	26
Objet	26
(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)	26
Taux et répartition des cotisations	26
(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)	26
Entrée en vigueur et ayants droit	26
(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)	26
Dépôt - Extension	26
(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)	26
Annexe X relative au fonds d'assurance formation de la pharmacie (Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au FAF pharmacie)	26
(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F.pharmacie)	26
Accord du 28 janvier 1993 relatif au règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi	28
Composition	28
Désignation des membres	28
Réunion	28
Présidence	28
Secrétariat	28
Délibération de la commission	29
Remboursement des frais	29
Accord du 16 mai 1997 relatif à la retraite complémentaire AGIRC	29
Champ d'application	29
Objet	29
Application, dépôt et extension	29
Accord du 16 mai 1997 relatif à la cessation d'activité anticipée	29
Avenant n° 1 du 11 février 1999 à l'accord collectif interprofessionnel du 19 décembre 1996 (ARPE)	30
Objet	30
Dépôt	31
Demande d'extension	31
Accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail	31
Principe général	31
Champ d'application, salariés concernés	32
Modalités de la réduction du temps de travail	32
Dispositions relatives aux rémunérations	32
Dispositions sur le temps de travail modifiant la C.C.N.	32
Conditions d'application	34
Clause de suivi et sauvegarde	34
Clause de dénonciation	34
Dépôt, extension et entrée en vigueur	34
Avenant n° 2 du 12 janvier 2000 à l'accord ARPE du 16 mai 1997	34
Objet	34
Dépôt	34
Demande d'extension	34
Avenant n° 3 du 27 novembre 2000 à l'accord du 16 mai 1997 relatif à l'ARPE	35
Objet	35
Application	35
Dépôt	35
Demande d'extension	35
Accord du 28 juin 2002 relatif au travail de nuit	35
Préambule	35
Champ d'application	35
Objet	35
Suivi de l'accord	36
Dépôt	36
Demande d'extension et entrée en vigueur	36
Accord du 6 décembre 2002 relatif au champ d'application de la convention collective	37
Objet	37
Dépôt	37
Demande d'extension	37
Avenant du 15 décembre 2003 relatif à l'indemnité de départ en retraite avant 60 ans	37
Préambule	37
Salariés bénéficiaires	37
Objet	37
Date d'application et demande d'extension	37
Dépôt	38
Accord du 3 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans	38
Préambule	38
Mise à la retraite avant 65 ans	38
Contreparties en termes d'emploi	38
Contreparties en termes de formation professionnelle	38
Indemnités de mise à la retraite	38
Suivi de l'accord	39
Formalités de dépôt et demande d'extension	39
Durée et entrée en vigueur	39

Nouvelle rédaction de l'article 1er de la convention collective de la répartition pharmaceutique	39
Avenant du 28 septembre 2005 modifiant l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique du salarié	39
Objet	39
Nouvelles dispositions de la convention collective nationale	39
Formalités de dépôt et demande d'extension	39
Entrée en vigueur	39
Avenant du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle	40
Préambule	40
Nature et priorités des actions de formation	40
Le droit individuel à la formation	41
Le contrat de professionnalisation	42
Les périodes de professionnalisation	42
Tutorat	42
Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi (C.N.P.E) en une C.P.N.E.F.P	43
Négociations à venir	43
Formalités de dépôt et demande d'extension	43
Article d'exécution	43
Avenant du 18 juillet 2006 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle	43
Choix d'un O.P.C.A. pour la branche	43
L'entretien professionnel	44
Le bilan de compétences	44
La V.A.E. (validation des acquis de l'expérience)	44
Le passeport formation	45
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	45
Suivi de l'accord	45
Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006	45
Formalités de dépôt et demande d'extension	45
Article d'exécution	45
Avenant du 20 juin 2008 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	46
Accord du 22 septembre 2008 relatif aux classifications	46
Préambule	46
Annexe	52
Accord du 9 novembre 2010 relatif au plan de formation pour l'année 2011	61
Préambule	61
Accord du 24 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP	62
Préambule	62
Accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail	63
Préambule	63
Annexe	66
Accord du 17 juillet 2014 relatif au temps partiel	68
Préambule	68
Titre Ier Durée du travail des salariés à temps partiel	68
Titre II Avenants compléments d'heures	69
Titre III Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail	70
Titre IV Salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi	70
Titre V Cadre juridique de l'accord	71
Annexe	71
Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	72
Préambule	72
Partie 1 Cadre général	72
Partie 2 Régime frais de santé	72
Partie 3 Régime prévoyance	77
Partie 4 Gestion du régime	83
Partie 5 Cadre juridique	87
Accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	87
Préambule	87
Titre Ier Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle	88
Titre II Conditions de travail et d'emploi	89
Titre III Suivi	91
Titre IV Cadre juridique	91
Annexe	91
Accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	92
Préambule	92
Titre Ier Création, composition et missions de la CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique	92
Titre II Modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise	94
Titre III Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés	94
Titre IV Champ d'application et durée de l'accord	94
Annexe	95
Accord du 28 février 2018 relatif à la durée des mandats	95
Préambule	95
Avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	96
Préambule	96
Avenant du 20 novembre 2018 à l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et à la santé au travail	101
Préambule	101
Avenant n° 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	101
Préambule	101
Accord du 21 octobre 2019 relatif au dialogue social	103
Préambule	103
Titre 1er Absences et frais liés à la négociation collective de branche	103
Titre 2 Formation et évolution des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche	106
Titre 3 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés	107
Titre 4 Cadre juridique de l'accord	107

Textes Salaires	107
Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires	107
Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008	110
Préambule	110
Annexe	110
Accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010	111
Préambule	111
Annexe	112
Accord du 1er mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	112
Préambule	113
Annexe	113
Accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	114
Préambule	114
Annexe	114
Avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif à la revalorisation des salaires	115
Annexe	116
Accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014	116
Préambule	116
Annexe	117
Accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	118
Annexe	119
Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	119
Préambule	119
Annexe	119
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	119
Annexes	124
Annexe I Champ d'application	124
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	124
I. - Règles de constitution	125
II. - Administration et fonctionnement	126
III. - Organisation financière	130
IV. - Dispositions diverses	131
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Accord relatif à la complémentaire frais de santé et prévoyance	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP).
Organisations de salariés	Fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses (CGT-FO) ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (CFTC) ; Fédération unifiée des industries chimiques (CFDT) ; Syndicat national autonome des cadres pharmaciens ; Syndicat national des cadres des professions pharmaceutiques (CGC).
Organisations adhérentes	Fédération nationale des industries chimiques CGT-FSM (chimie pharmacie, pétrole, caoutchouc, plasturgie) par lettre en date du 11 mai 1994.

A. - Conditions générales d'application de la convention collective

Dénomination

Article A-1

En vigueur étendu

Convention collective de la répartition pharmaceutique.

Objet, champ d'application et modalités d'application

Article A-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 6-12-2002 BOCC 2003-1 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 8-6-2003.

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 est le commerce en gros de produits et matériels pharmaceutiques figurent dorénavant à la classe 51.4 N - 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 de 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) ;
- 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 AGF (annexe VIII) ;
- accord du 29 juin 1990 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance AGF (annexe IX) ;
- accord du 1er mars 1976 pour les entreprises concernées par le FAF (annexe X).

La présente convention collective est applicable à compter du 1er 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 ⁽¹⁾. Les dispositions non contraires au décret du 27 avril 1937 continuent à s'appliquer.

(1) La date d'expiration du délai de trois mois imposant aux entreprises de se mettre en conformité avec les dispositions de la CCN est fixée au 14 novembre 1992.

Article A-2

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 4-11-1992

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 (art. L. 212-1 et suivants du code du travail), règle, sur le territoire métropolitain, 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 2, du code de la santé publique.

Ces entreprises sont habituellement comprises sous le numéro 58-07 dans la nomenclature des activités économiques annexée au décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

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) ;
- 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) ;
- accord du 29 juin 1990 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance A.G.F. (annexe IX) ;
- accord du 1er mars 1976 pour les entreprises concernées par le F.A.F. (annexe X).

La présente convention collective est applicable à compter du 1er 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.

La date d'expiration du délai de trois mois imposant aux entreprises de se mettre en conformité avec les dispositions de la C.C.N. est fixée au 14 novembre 1992.

Durée - Publicité - Dépôt - Dénonciation Extension - Adhésion - Révision

Article A-3

En vigueur étendu

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 3 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 de 1 mois.

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

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

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 de 1 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 lettre recommandée 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 CSRP.

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 1 an.

Convention et accords antérieurs - Avantages acquis

Article A-4

En vigueur étendu

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

Principes généraux

Article B-1

En vigueur étendu

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 2 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.

Autorisations d'absences

Article B.2

En vigueur non étendu

1. Réunions intéressant la profession de la répartition pharmaceutique

1.1 Autorisation d'absence rémunérée des salariés mandatés

Lorsque des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique sont appelés à siéger, ès qualité, dans les réunions :

- des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la profession de la répartition pharmaceutique ;
- des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ;
- des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les partenaires sociaux de la répartition pharmaceutique,

ces derniers bénéficient d'une autorisation d'absence :

- pour la durée de la commission (journée ou demi-journée) ;

- pour leur permettre de participer à la réunion préparatoire prévue par leur organisation syndicale, si cette dernière se tient le matin même de la commission se déroulant sur l'après-midi (demi-journée).

Cette autorisation est accordée sous réserve que les salariés remettent à leur entreprise, au moins 5 jours avant la réunion sauf urgence, la convocation émanant de leur organisation syndicale représentative ou de l'organisme ou de l'instance paritaire concernée. Cette convocation doit indiquer la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu, sa durée (journée ou demi-journée), et préciser expressément la tenue ou non d'une réunion préparatoire.

Chaque entreprise organise et gère, en fonction de ses règles et procédures propres, le suivi de la remise de ces convocations.

Ces autorisations d'absences étant considérées comme du temps de travail effectif, les entreprises maintiennent le salaire de ces salariés pour la durée de ces absences.

1.2 Temps de transport supplémentaire lié aux déplacements des mandatés

Concernant le temps de transport supplémentaire lié au déplacement des mandatés pour se rendre aux réunions des commissions visées à l'article 1.1 ci-dessus, les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique appliquent les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, ou d'un accord d'entreprise s'il existe.

2. Autres réunions

2.1 Réunions statutaires des organisations syndicales

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficient d'une autorisation d'absence non rémunérée.

Cette autorisation d'absence non rémunérée est accordée sous réserve d'un préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, et sur présentation de documents écrits émanant de l'organisation syndicale.

2.2 Formation économique, sociale et syndicale

Les salariés et apprentis des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale bénéficient d'une autorisation d'absence.

Ces autorisations d'absences sont accordées dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2145-5 et suivants.

Droit syndical - Sections syndicales et délégués syndicaux

Article B-3

En vigueur étendu

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 5 ans.

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

Article B-4

En vigueur étendu

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* ⁽¹⁾.

La date des élections est fixée d'un commun accord, elle doit se situer hors vacances scolaires et être placée dans les 30 jours qui précèdent l'expiration du mandat des représentants en exercice. Cette date sera annoncée au moins 15 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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1^{er})

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

Article B-5 (1)

En vigueur étendu

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 CE, au titre de la contribution patronale, soit en dépenses engagées par l'entreprise pour les oeuvres qu'elle gère en collaboration avec le CE (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 0,2 % 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 0,5 % destinée à participer au financement des oeuvres sociales.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1^{er}).

C. - Information et expression - Participation - Négociation

Principes généraux

Article C-1

En vigueur étendu

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.

Au niveau de la branche professionnelle : commission nationale paritaire de l'emploi

Article C-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26-6-1998 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 98-50 étendu par arrêté du 3-2-1999 JORF 12-2-1999.

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 de la branche professionnelle, et, pour le collège employeurs, de 15 représentants de la CSRP.

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 à 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 CNPE :

- se réunit 3 fois par an (dont 1 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'entreprises ;
- 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 (CCE, commission formation des CCE, FAF 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-communicent à la CNPE, à l'exclusion des documents déclarés confidentiels, les documents officiels remis au CE, les procès-verbaux approuvés concernant les problèmes d'emploi importants particuliers à l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

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

Au niveau des entreprises

Article C-3

En vigueur étendu

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

Principes généraux

Article D-1

En vigueur étendu

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.

Rémunération du salarié

Article D-2

En vigueur étendu

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 placé 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. - Egalité professionnelle

Article E-1

En vigueur étendu

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 catégories professionnelles 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

Embauchage

Article F-1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat de travail

Article F-2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article F-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-9-2005 BOCC 2005-45 étendu par arrêté du 31-5-2006 JORF 10-6-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 122-32-5 du code du travail ce soit l'impossibilité pour l'employeur de reclasser le salarié en fonction des directives du médecin du travail qui fonde la rupture du contrat de travail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1^{er}).

Licenciements collectifs

Article F-4

En vigueur étendu

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 CNPE

Le salarié compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois à compter de la date de son licenciement.

S'il est réembauché en vertu des dispositions ci-dessus, l'ancienneté dont il bénéficierait 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 catégories, 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

Maladies et accidents

Article G-1

En vigueur étendu

1.1. Une absence résultant de maladie ou d'accident, signalée dans les 3 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 7 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 6 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 1 an, à compter de la notification du remplacement définitif⁽¹⁾.

Dans ce dernier cas, l'offre de réembauchage devra être faite par lettre recommandée 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 de 1 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1^{er}).

Maternité

Article G-2

En vigueur étendu

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⁽¹⁾.

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 15 jours avant l'expiration de la période de repos prévue ci-dessus, en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

Les salariés, père ou mère, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, qui en feront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception 15 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'emplois. 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 1 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 de 1 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1^{er}).

Congés exceptionnels

Article G-3 (1)

En vigueur étendu

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 : 5 jours ;
- pour le décès :
- de son conjoint, d'un de ses enfants : 5 jours ;
- de son père, sa mère, un de ses beaux-parents : 3 jours ;
- d'un de ses grands-parents ou d'un de ses frères ou soeurs : 1 jour ;
- pour la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants :
3 jours, comme prévu par le code du travail ;
- pour le mariage d'un de ses enfants : 1 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'absence 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 précitée (article 4 de l'accord annexé) (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1^{er}).

H. - Congés payés

Article H-1

En vigueur étendu

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^{er} mai au 31 octobre de chaque année, la 5^e semaine de congés devant être prise entre le 1^{er} 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 12 jours ouvrables, son congé payé doit être continu.

1.6. Le congé principal, d'une durée supérieure à 18 jours ouvrables et au plus égal à 24 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 18 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} 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 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5.

Les jours de congé principal dus en sus des 24 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 2 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 2 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 2 mois au moins ou 3 si possible avant le début de la période des congés payés fixée au paragraphe 3 ci-dessus.

1.9. Lorsqu'un salarié se trouve, par 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 par 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 2 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 les 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 2 ans.

I. - Retraite

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 4-7-2005 JORF 19-7-2005.

La retraite est régie par les dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (Journal officiel n° 193 du 22 août 2003).

Départ à la retraite

Article I-1

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. Indemnité 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 60 et 61 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 61 et 62 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 62 et 63 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 63 et 64 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 64 ans et, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant le 65^e anniversaire de l'intéressé.

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

-

Techniciens à partir de 5 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 60 et 61 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 61 et 62 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 62 et 63 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 63 et 64 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 64 ans et, au plus tard, le 1^{er} jour du trimestre civil suivant le 65^e 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 60 et 61 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 61 et 62 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 62 et 63 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 63 et 64 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 64 ans et, au plus tard, le 1^{er} jour du trimestre civil suivant le 65^e 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 % 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, lorsque le taux de cotisation de l'entreprise pour la retraite est inférieur à 12 %.

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 60 et 61 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 61 et 62 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 62 et 63 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 63 et 64 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 64 ans et, au plus tard, le 1^{er} jour du trimestre civil suivant le 65^e 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 % lorsque le taux de cotisation de l'entreprise pour la retraite des cadres est inférieur à 12 %.

1.4. Indemnité de départ en retraite avant 60 ans

Les salariés tels que définis à l'article 1^{er} du présent avenant 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 qui est calculée pour les salariés dont le départ a lieu entre 60 et 61 ans, soit :

- 12/100 de mois par année de présence à compléter 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 les techniciens supérieurs ;
- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans 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.

Mise à la retraite

Article I-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-11-2004 BOCC 2005-5 étendu par arrêté du 4-7-2005 JORF 19-7-2005.

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. Contrepartie en termes d'emploi

Il doit être procédé à une embauche pour 3 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 de contrat de professionnalisation.

Si, toutefois, la condition de ' 3 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 termes 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 carrière 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 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 1 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

Dispositions générales

Article J-1

En vigueur étendu

1.1. Le salaire est la contrepartie du travail.

En tout état de cause, à travail égal, les salaires seront identiques, quels que soient 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 2 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.

Travaux pénibles, dangereux et insalubres

Article J-2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime d'ancienneté

Article J-3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacements et travaux multiples

Article J-4

En vigueur étendu

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, augmentée, 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.

Feuille de paie ou bulletin de salaire

Article J-5

En vigueur étendu

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

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;

2° 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° 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° 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 majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;

5° 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° Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré la feuille de paie ou le bulletin de salaire ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° 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° La date du paiement de la rémunération ;

10° Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés annuels est comprise dans la période de paie considérée ;

11° Le montant total de la rémunération du travail ;

12° Les cotisations patronales de sécurité sociale d'origines légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle ;

13° La référence à la convention collective ;

14° 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

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Accord complémentaire du 11-6-1999 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 99-29 étendu par arrêté du 17-11-1999 JORF 23-11-1999.

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.

Seules les entreprises s'engageant dans la RTT pourront bénéficier des nouvelles dispositions de l'article K.

Organisation de la durée du travail

Article K-1

En vigueur étendu

Modifié par Accord complémentaire du 11-6-1999 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 99-29 étendu par arrêté du 17-11-1999 JORF 23-11-1999.

1.1. Repos et pauses

1.1.1. Repos quotidien et repos hebdomadaire des salariés à temps complet.

Chaque salarié bénéficie, entre 2 périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Un repos hebdomadaire de 2 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 2 jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum 2 fois sur 3 ;

- et d'au moins 48 heures consécutives, dimanche inclus, au maximum 1 fois sur 3.

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 :

- 2 jours consécutifs, dimanche inclus ;

- 48 heures consécutives, dimanche inclus ;

- 2 jours par semaine en moyenne, dimanche inclus, et sur 6 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 6 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. Travail de nuit

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 demie le minimum garanti.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit. La majoration prévue 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 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 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 K 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 civile. La journée sera prise de préférence durant le 1^{er} 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 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de naissance, les mères qui allaitent leurs enfants disposent de 1 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 de 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° 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° 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 ⁽¹⁾ ;
- l'entretien des machines ⁽¹⁾ ;
- le gardiennage et la surveillance des locaux d'agence ou de siège (les gardiens et surveillants n'exercent aucune des activités énumérées interdites) ⁽²⁾.

4° Sous réserve d'autorisations préfectorales, des dérogations exceptionnelles concernent ⁽³⁾ :

- le déménagement complet ou l'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 % 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,

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.

(1) Tired étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-13 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Tired étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-15 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-6, R. 221-1, L. 221-7 et L. 221-8-1 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Répartition de la durée du travail à temps complet

Article K-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord complémentaire du 11-6-1999 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 99-29 étendu par arrêté du 17-11-1999 JORF 23-11-1999.

2.1. Principes généraux :

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 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à 12 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 4 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. 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 majoration suivantes :

- dans le cadre de la semaine :
- pour les 8 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 6 mois, par heures entières ou par multiples d'heures. Le salarié qui dispose d'un crédit d'heures au moins égal à 4 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 ⁽¹⁾.

2.2.2. 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 2 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 % 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 % est portée à 50 %.

La présente majoration ne s'applique pas :

- lorsque le salarié, immédiatement à la suite du travail effectué le samedi, bénéficie de 2 jours de repos consécutifs (du samedi 14 heures au mardi matin) ;
- aux chauffeurs-livreurs ;
- aux salariés bénéficiant des dérogations individuelles prévues à l'article L. 212-4-1 et entrés après le 1^{er} janvier 1992.

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

2.3. Cycle

2.3.1. 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 2 jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum 2 fois sur 3 ;
- et d'au moins 48 heures consécutives, dimanche inclus, au maximum 1 fois sur 3.

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 12 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 7 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 3 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.

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 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 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 ⁽²⁾.

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 dus 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 plus 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 (4e alinéa) du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Le travail à temps partiel

Article K.3

En vigueur étendu

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 2 heures par semaine, pendant une période de 12 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 48 heures consécutives, dimanche inclus ;
- ou de 2 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.

L'employeur a également la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel ayant émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, notamment par le biais de la fiche de souhaits mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le temps partiel :

- un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle ;
- ou un emploi à temps complet non équivalent.

Dans la mesure où une adéquation existe entre les compétences des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les compétences nécessaires à la tenue dudit emploi à temps complet, les entreprises peuvent proposer en priorité cet emploi aux salariés à temps partiel, avant ouverture d'un éventuel recrutement externe.

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 des articles 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.

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 1 300 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 3 heures, ni excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à 12 heures.

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. Si la journée est inférieure ou égale à 4 heures, elle ne pourra pas être interrompue.

Le personnel à temps partiel ne peut être employé sur un horaire hebdomadaire inférieur à 16 heures, sauf s'il bénéficie d'une couverture sociale.

Encadrement

Article K-4

En vigueur étendu

Crée par Accord complémentaire du 11-6-1999 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 99-29, *étendu avec exclusions par arrêté du 17-11-1999 JORF 23-11-1999* modifié par arrêté du 16-5-2000 JORF 25-5-2000.

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 convention collective nationale, 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 ⁽¹⁾ 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. 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 1 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 ⁽¹⁾ :

- 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 congés. 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⁾.

4.3. Cadres de direction

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art.1^{er}).

(2) Alinéa étendu sous réserve 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 (arrêté du 17 novembre 1999, art.1^{er}).

Les chauffeurs-livreurs ' agent contact client '

Article K-5

En vigueur étendu

Crée par Accord complémentaire du 11-6-1999 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 99-29 étendu par arrêté du 17-11-1999 JORF 23-11-1999.

Les modalités du forfait applicables aux chauffeurs-livreurs ' agent contact client ' seront précisées dans les entreprises.

Compte épargne-temps

Article K-6

En vigueur étendu

Crée par Accord complémentaire du 11-6-1999 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 99-29 étendu par arrêté du 17-11-1999 JORF 23-11-1999.

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 ⁽¹⁾.

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 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 pour création d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 6 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 3 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 sont 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 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte ⁽¹⁾.

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 (2^e alinéa) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

S'agissant des entreprises qui sollicitent l'aide financière de l'Etat, le premier alinéa du paragraphe 6.1 et le deuxième alinéa du paragraphe 6.4 de l'article K 6 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 7 (2^e alinéa) du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 portant application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 susmentionnée (arrêté du 17 novembre 1999, art.1^{er}).

L. - Emploi du personnel temporaire

Préambule

En vigueur étendu

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 à 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 des dites entreprises, dans les conditions prévues par le code du travail.

M. - Déplacements et mobilité

Déplacements en France métropolitaine

Article M-1

En vigueur étendu

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 supérieure à 1 mois, il sera accordé, pour chaque quinzaine, au salarié occupant habituellement un poste sédentaire, 1 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 1 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 reconnu 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 à ses enfants se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour leurs frais de séjour, calculés soit sur états, 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 1 semaine, sauf cas particuliers.
8. En cas de décès du salarié, les frais de retour du 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 de 1 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 3 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 à l'initiative de l'employeur, aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et 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 qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de 3 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 12 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, 3 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

En vigueur étendu

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

Dispositions générales

Article O-1

En vigueur étendu

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.

Hygiène et sécurité - CHSCT

Article O-2

En vigueur étendu

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 CHSCT 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 CHSCT ainsi que la formation des représentants du personnel au CHSCT 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 CHSCT 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

Régime de prévoyance

Article P-1

En vigueur étendu

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

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 que au plus tard, le 31 décembre 1992, un accord collectif de branche de prévoyance devra être signé ⁽¹⁾.

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

(1) Voir l'accord de prévoyance du 8 mars 1994 signé le 4 mai 1994.

Article P-1

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 24-11-1992

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

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 1993, 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.

Régime de retraite

Article P-2

En vigueur étendu

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. Le salaire supportant les cotisations est celui défini par la réglementation en vigueur.

Pour les salariés bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre des articles 4 et 4 bis ainsi que de l'article 36, annexe I, le salaire soumis à cotisation est limité au plafond fixé par la sécurité sociale (T1) pour la retraite ARRCO. Ces salariés participent également au régime AGIRC sur la partie de salaire supérieure à T1.

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) Age normal de la retraite comme prévu à l'article 1.1 de la présente convention ;
- b) Validation des services passés chez un ou plusieurs employeurs appartenant à la CSRP, y compris éventuellement les entreprises disparues, selon accord intervenu avec les institutions chargées de la gestion du régime ;
- c) Droits du conjoint survivant : 50 % de la retraite de l'allocataire à partir de 60 ans d'âge pour les veuves et 65 ans pour les veufs ;
- d) Droits des orphelins de père et de mère : 20 % de la retraite de l'allocataire jusqu'à 21 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 (AGRR) ;
- et la caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS).

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'une adhésion à l'autre ne pourra s'effectuer que selon les modalités prévues au règlement intérieur de chacune d'entre elles.

Q. - Commissions nationales paritaires

Annexe III relative aux autorisations d'absences, commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)

(Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

étendue par arrêté du 28-7-1992 JORF 29-7-1992)

Des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger, ès-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'absence 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 6 organisations représentatives des salariés de la profession.

Les modes d'indemnisation figureront dans un accord annexe.

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.*⁽¹⁾

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1^{er}).

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord *créé le 13 novembre 1981* sont applicables à compter du 16 octobre 1981.

Annexe IV relative aux frais de déplacements, commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)

(Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

Les frais de déplacement 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° Salariés dont le lieu de travail se trouve situé dans les départements portant les numéros 75, 92, 93 et 94.

Les frais de déplacement 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° Salariés dont le lieu de travail se trouve situé dans les départements portant les numéros 77, 78, 91 et 95.

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

3° 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 déplacement 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 2^e classe et, si nécessaire, des frais de couchette en 2^e classe ; la réunion préparatoire étant immédiatement suivie de la réunion prévue, les frais de transport aller et retour ne sont servis qu'une fois.

Article 3

En vigueur étendu

Les indemnités prévues à l'alinéa précédent sont versées à 5 salariés au maximum représentant chacune des organisations suivantes :

- Conférence française démocratique du travail (CFDT) ;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- Confédération générale des cadres (CGC) ;
- Confédération générale du travail (CGT) ;
- Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) ;
- Syndicat national autonome des cadres pharmaciens (SNACP).

Les 5 salariés sont choisis par chacune des organisations désignées ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

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 relative aux classifications et définitions des emplois (Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Préambule

En vigueur étendu

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

Champ d'application professionnel

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Personnel visé

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} ci-dessus, à l'exclusion des VRP, des personnes travaillant à domicile et des apprentis.

Objet

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 3

En vigueur étendu

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

Entrée en vigueur

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1986.

Classement et rémunération

(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 5

En vigueur étendu

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.

Relations avec les représentants du personnel
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 6

En vigueur étendu

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.

Constat
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 7

En vigueur étendu

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.

Dispositions finales
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)

Article 8

En vigueur étendu

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.

Coefficients

En vigueur étendu

A. - Magasin et services généraux.

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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 125

Coursier réassort motorisé ou non :

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.

Coefficient : 155

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 15 points à celui de sa qualification professionnelle, si l'équipe comprend au plus 5 salariés.

b) Supérieur de 20 points si l'équipe comprend plus de 5 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^{er} échelon :

Coefficient : 155

2^e échelon : personnel expérimenté chargé en outre d'instruire les réclamations des clients.

Coefficient : 165

3^e échelon : personnel ayant acquis par plusieurs années de pratique professionnelle une connaissance approfondie de ses fonctions.

Coefficient : 175

Inventoriste :

Personnel qui inventorie les produits en rayon ou en réserve et reporte sur des fiches les quantités dénombrées.

1^{er} échelon :

Coefficient : 145

2^e échelon : personnel qui, en plus des tâches de l'inventoriste 1^{er} échelon, est chargé de préparer des propositions de commandes.

Coefficient : 155

3^e échelon : personnel ayant acquis par plusieurs années de pratique professionnelle une connaissance approfondie de ses fonctions.

Coefficient : 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 :

Coefficient : 125

Magasinier 1^{er} échelon : personnel débutant dans la fonction.

Coefficient : 135

2^e échelon : personnel qui, après 1 an de pratique professionnelle effectue un travail satisfaisant en qualité et en quantité.

Coefficient : 145

Magasinier-réceptionnaire :

1^{er} échelon : magasinier ayant montré les qualités lui permettant de tenir le poste de magasinier-réceptionnaire.

Coefficient : 155

2^e échelon : personnel ayant acquis une expérience lui permettant de prendre des responsabilités plus étendues que le magasinier-réceptionnaire 1^{er} échelon.

Coefficient : 165

3^e échelon : personnel ayant acquis, par plusieurs années de pratique professionnelle, une connaissance approfondie de ses fonctions.

Coefficient : 175

Ouvrier spécialisé d'entretien :

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

Coefficient : 135

Ouvrier professionnel d'entretien :

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

1^{er} échelon :

Coefficient : 155

2^e échelon : capable, en outre, de procéder à des travaux de transformation.

Coefficient : 175

Personnel de nettoyage :

Personnel d'exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.

Coefficient : 125

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.

Coefficient : 125

1^{er} échelon : personnel ayant au moins 3 mois de pratique professionnelle.

Coefficient : 135

2^e échelon : personnel qui, après un an de pratique professionnelle, effectue un travail satisfaisant en quantité et qualité.

Coefficient : 145

3^e échelon : personnel expérimenté assurant un ramassage de qualité ne nécessitant pas de rappel.

Coefficient : 155

4^e 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.

Coefficient : 165

Rappeleur : personnel dont la fonction est de vérifier les commandes préparées.

1^{er} échelon : personnel débutant dans la fonction.

Coefficient : 155

2^e échelon : personnel ayant acquis, après 1 an maximum dans la fonction de rappeleur, l'ensemble des capacités et connaissances requises pour effectuer ce contrôle.

Coefficient : 165

3^e échelon : rappeleur ayant acquis, par plusieurs années de pratique professionnelle, une expérience lui permettant de prendre plus d'initiatives que le rappeleur 2^e échelon.

Coefficient : 175

Veilleur de nuit :

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.

Coefficient : 135

B. - Chauffeur. Chauffeur-livreur :

Chauffeur assurant le chargement et la livraison des marchandises à la clientèle avec un véhicule automobile, veille à Coefficients

l'entretien de ce véhicule, signale les réparations à effectuer et tous incidents de parcours. Est responsable de l'acheminement des produits et documents dont il a la charge ainsi que des titres de paiement confiés par la clientèle.

Débutant : personnel ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, débutant dans la fonction.

Coefficient : 150

1^{er} échelon : chauffeur-livreur ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du chauffeur-livreur 2^e échelon.

Coefficient : 160

2^e échelon : chauffeur-livreur ayant acquis une expérience suffisante de la fonction et dont la qualité de travail n'appelle pas d'observations.

Coefficient : 170

3^e échelon : chauffeur-livreur qui, en plus des conditions exigées du chauffeur-livreur 2^e échelon, a une connaissance suffisante de plusieurs tournées de livraison.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 160

Chauffeur assurant cette fonction avec un véhicule de plus de 10 tonnes.

Coefficient : 170

C. - Bureau, téléphone et informatique. Agent de saisie :

Codifie les données présentées sous forme de document papier de façon à les placer sur support (cartes ou support magnétique) lisible par l'ordinateur.

1^{er} échelon.

Coefficient : 160

Qualifié.

Coefficient : 180

Agent informatique d'établissement :

Employé chargé de la mise sous et hors tension du système d'exploitation informatique. Effectue selon les instructions données les différents travaux informatiques dont l'établissement a la charge.

Débutant.

Coefficient : 160

1^{er} échelon.

Coefficient : 170

2^e échelon.

Coefficient : 180

Aide-comptable : 1^{er} échelon : personnel possédant des notions comptables élémentaires lui permettant d'aider à la tenue et à l'enregistrement des journaux auxiliaires. Peut effectuer des pointages et des vérifications.

Coefficient : 150

2^e échelon : personnel possédant au moins le CAP de comptabilité, qui assure de opérations comptables suivant les directives d'un comptable ou d'un chef de service. Dans un bureau de comptabilité, il peut surveiller des comptes particuliers, notamment ceux des clients et des fournisseurs dont il ajuste la ou les balances de vérification.

Coefficient : 170

Archiviste :

Personnel chargé de classer les documents qui lui sont remis, de les archiver sur des supports élaborés (micro-film, etc.), d'assurer leur conservation, la recherche des pièces demandées et, le cas échéant, leur reproduction.

Coefficient : 150

Dactylographe : 1^{er} échelon : personnel ayant le CAP ou le niveau, capable d'effectuer correctement des travaux simples de dactylographie.

Coefficient : 140

2^e échelon : personnel ayant le BEP ou le niveau, effectuant des travaux de dactylographie et présentant son travail de façon satisfaisante.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 130

1^{er} 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.

Coefficient : 150

2^e 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 160

Multigraphiste 1^{er} 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.

Coefficient : 150

Opérateur-stagiaire : (cf. définition dans la catégorie technicien).

Coefficient : 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^{er} échelon : personnel débutant dans la fonction.

Coefficient : 160

2^e échelon : personnel ayant acquis, après 6 mois de pratique professionnelle, des connaissances plus étendues et une rapidité plus grande que le preneur d'ordres au téléphone 1^{er} échelon.

Coefficient : 170

3^e échelon : personnel capable d'effectuer les opérations de prises de commandes par tous procédés ainsi que le traitement des différentes informations.

Coefficient : 180

Sténodactylographie :

1^{er} échelon : personnel ayant la qualification de la dactylographe 1^{er} 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.

Coefficient : 160

2^e échelon : personnel ayant la qualification de la dactylographe 2^e 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.

Coefficient : 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.

Sténo-dactylographe en langue étrangère : les sténo-dactylographes 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.

Coefficient : + 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.

Coefficient : + 40

Rédacteur (par langue).

Coefficient : + 35

Traducteur (par langue).

Coefficient : + 20

Vérificateur de factures :

Personnel chargé de vérifier les factures fournisseurs. Peut être amené à traiter les anomalies constatées.

Coefficient : 160

En vigueur étendu

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.

Comptable : 1^{er} échelon : technicien traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les assemble pour pouvoir en tirer : journaux, balance, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.

Coefficient : 190

2^e 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 190

Employé qualifié de service du personnel :

Technicien chargé de l'établissement de la paye en tenant compte des allocations ou primes ainsi que des retenues. Peut éventuellement établir des relevés et déclarations diverses.

Coefficient : 190

Multigraphiste 2^e échelon :

Technicien chargé de l'exécution des travaux d'impression touchant à la typographie, 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.

Coefficient : 190

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^{er} échelon.

Coefficient : 190

2^e échelon.

Coefficient : 205

3^e échelon.

Coefficient : 220

Opérateur-pupitreur :

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^{er} échelon.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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.

Coefficient : 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 o'u 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 :

Analyste-programmeur :

Sous la supervision d'un ingénieur-analyste ou d'un chef de projet, réalise, avec une certaine autonomie des parties d'application, analyses organiques, programmation et tests. Est en rapport, si besoin, avec les utilisateurs finaux. Peut assurer l'encadrement et la formation des débutants.

1^{er} échelon :

Coefficient : 300

2^e échelon :

Coefficient : 330

Opérateur-pupitreur : (cf. définition technicien).

2^e échelon :

Coefficient : 240

Préparateur d'exploitation :

Réalise les opérations préalables au lancement des travaux en machines, collationnement des supports magnétiques à traiter, en entrée et en sortie, paramétrage et assemblage des programmes. En fin d'exécution, s'assure du bon déroulement des travaux. Procède s'il y a lieu aux reprises ou réfections en cas d'incidents avant de lancer la suite du traitement.

1^{er} échelon :

Coefficient : 260

2^e échelon :

Coefficient : 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 :

Coefficient : 240

1^{er} échelon :

Coefficient : 260

2^e échelon :

Coefficient : 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'ordonnancement des travaux en fonction des ressources périphériques disponibles ou/et du planning de production.

1^{er} échelon :

Coefficient : 240

2^e échelon :

Coefficient : 260

En vigueur étendu

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.

1^{er} niveau :

Collaborateur qui répartit et affecte les tâches aux exécutants, donne des informations utiles, conseille et fait les observations appropriées. Il peut participer à l'exécution du travail.

Echelon A, débutant pendant une durée maximale de 1 an :

Coefficient : 240

Echelon B :

Coefficient : 260

2^e niveau :

Collaborateur qui peut être associé à l'élaboration des modes, des règles et des normes d'exécution. Certains travaux qui lui sont confiés peuvent nécessiter des adaptations.

Echelon A :

Coefficient : 280

Echelon B :

Coefficient : 300

3^e niveau :

Collaborateur assurant l'encadrement d'un groupe important pouvant comporter plusieurs agents de maîtrise de 1^{er} et 2^e niveau. Il peut assurer un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il porte une appréciation sur les compétences individuelles et soumet à l'autorité supérieure les mesures qui en découlent.

Echelon A :

Coefficient : 330

Echelon B :

Coefficient : 360

En vigueur étendu

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.

Débutant :

Echelon A. - Pendant une durée maximale de 1 an :

Coefficient : 300

Echelon B. - Pendant une durée maximale de 2 ans :

Coefficient : 330

Echelon C. - Pendant une durée maximale de 2 ans :

Coefficient : 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.

Echelon A :

Coefficient : 400

Echelon B :

Coefficient : 450

Echelon C :

Coefficient : 500

Echelon D :

Coefficient : 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.

Coefficients

Echelon A :

Coefficient : 600

Echelon B :

Coefficient : 650

Echelon C :

Coefficient : 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 :

Coefficient : 800

Annexe VII relative à la retraite complémentaire (Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)

Champ d'application

(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Objet

(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)

Article 2

En vigueur étendu

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 %.

Taux et répartition des cotisations

(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)

Article 3

En vigueur étendu

Le taux contractuel de 5 %, prévu par ladite convention, est porté :

- à compter du 1^{er} janvier 1992 à 5,4 %;
- à compter du 1^{er} janvier 1993 à 5,8 % ;
- à compter du 1^{er} janvier 1994 à 6 %.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % pour les employeurs et de 40 % pour les salariés.

Entrée en vigueur et ayants droit

(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} 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'ARRCO 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.

Dépôt - Extension

(Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)

Article 5

En vigueur étendu

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 X relative au fonds d'assurance formation de la pharmacie (Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au FAF pharmacie)

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F.pharmacie)

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Préambule

En vigueur non étendu

Préambule

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 :

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé un fonds d'assurance formation, dénommé ' FAF Pharmacie ', sous forme d'association relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Ce fonds d'assurance formation intervient au bénéfice des salariés des entreprises adhérentes.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 2

En vigueur non étendu

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 conventionnés par le conseil d'administration du FAF, 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.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 3

En vigueur non étendu

Le FAF 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 FAF 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^{er} 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 3 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^{er} 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 % 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.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 4

En vigueur non étendu

Le fonds est géré par un conseil d'administration ; celui-ci peut prendre l'initiative de constituer des commissions paritaires ponctuelles.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 5

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration est paritaire.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations signataires, au nombre de 5 titulaires au moins et de 10 titulaires au plus, respectivement par collège.

Le bureau de ce conseil d'administration doit comporter un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants des salariés. Pour chaque poste et notamment pour les postes de président et de vice-président, une alternance tous les 2 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.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 6

En vigueur non étendu

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 FAF.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 7

En vigueur non étendu

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.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt des liquidités du fonds est effectué auprès d'organismes désignés par le conseil d'administration.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 9

En vigueur non étendu

La dissolution est prononcée par un conseil d'administration extraordinaire sur convocation adressée 1 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°. Cette décision doit prévoir la répartition des réserves du fonds à des organismes liés à la formation (FAF).

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 10

En vigueur non étendu

La présente convention est signée pour 1 an et renouvelable par tacite reconduction. Elle peut être révisée à la demande d'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Une négociation du texte entre les parties signataires doit être organisée dans le délai de 1 mois sur réception de cette lettre.

(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. PHARMACIE)

Article 11

En vigueur non étendu

La présente convention prend effet à la date du 1^{er} mars 1976.

Accord du 28 janvier 1993 relatif au règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique,
Organisations de salariés	Fédération nationale des industries chimiques CGT ; Fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses CGT-FO ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération unifiée des industries chimiques CFDT ; Syndicat national des cadres des professions pharmaceutiques CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat national autonome des cadres pharmaciens (SNACP) par lettre du 4 mars 1993.

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

Dans le cadre de l'article C.2 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992 instituant une CNPE de la répartition pharmaceutique, les partenaires sociaux décident, pour en assurer le bon fonctionnement, d'adopter les dispositions suivantes :

Composition

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26-6-1998 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 98-50 étendu par arrêté du 3-2-1999 JORF 12-2-1999.

La commission nationale paritaire de l'emploi est composée de 15 représentants des organisations syndicales de salariés affiliées aux confédérations signataires de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969, à raison de 3 représentants par organisation syndicale, et de 15 représentants du collège employeurs représentant la CSR.P.

Désignation des membres

Article 2

En vigueur étendu

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.

Réunion

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article C.2 de la convention collective nationale, la CNPE se réunit 3 fois par an (dont 1 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 2 collèges sont d'accord, peuvent se tenir à la demande écrite de l'un ou l'autre des 2 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 CNPE à l'adresse de son choix. En outre, un double de la convocation est adressé, pour information, au siège de chacune des organisations signataires.

Présidence

Article 4

En vigueur étendu

La présidence est assurée pour 1 an, alternativement, par chacun des 2 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.

Secrétariat

Article 5

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par la CSRP.

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.

Délibération de la commission

Article 6

En vigueur étendu

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les 2 collèges 30 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 2 collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a désaccord entre les 2 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 3 par membre présent.

Remboursement des frais

Article 7

En vigueur étendu

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.

Accord du 16 mai 1997 relatif à la retraite complémentaire AGIRC

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses (CGT-FO) ; La fédération unifiée des industries chimiques CFDT ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (CFTC) ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 est le commerce en gros de produits et matériels pharmaceutiques, sont habituellement comprises sous le n° 51.4 N - commerce de gros de produits pharmaceutiques - de la nomenclature des activités françaises (NAF) annexée au décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

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 retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont :

- pour les participants visés à l'article 4 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 I, 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, paragraphes 1 à 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Application, dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

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.

Accord du 16 mai 1997 relatif à la cessation d'activité anticipée

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses CGT-FO ; La fédération unifiée des industries chimiques CFDT ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Avenant n° 2 du 12 janvier 2000 : proroge le bénéfice de cet accord jusqu'au 30 juin 2000.

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

L'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cession 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'emplois, le remplacement des salariés quittant ainsi leur travail doit s'opérer, dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, en priorité par des

embauches 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 1er

En vigueur étendu

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^e anniversaire du salarié.

Article 2

En vigueur étendu

Comme il est prévu au 2^e 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 il bénéficiait avant la rupture de son contrat dans les conditions prévues ci-dessous :

Retraite complémentaire : le bénéficiaire continue à acquérir des points de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) sur la base des taux contractuels conventionnels dans les conditions suivantes :

- retraite complémentaire ARRCO : 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 ;

- 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.

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^{er} 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 parts égales 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.

- risques décès : le salarié cessant son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 bénéficie jusqu'à son 60^e 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 fixé à 0,81 % pour les salariés cadres et à 0,22 % pour les salariés non-cadres, réparti à parts égales entre l'entreprise et le salarié et assis 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 vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

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 collectif interprofessionnel du 19 décembre 1996 (ARPE)

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries chimiques (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) CGT ; La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération nationale des industries chimiques CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Avenant n° 2 du 12 janvier 2000 : proroge le bénéfice de cet avenant jusqu'au 30 juin 2000.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

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.

Demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

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.

Accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération nationale des industries chimiques CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

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 des 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 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 termes de services 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 50 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 du comité d'établissement ou comité d'entreprise seront réalisées, sans préjudice de la compétence des organisations syndicales.

Principe général

Article 1er

En vigueur étendu

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 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 20 salariés s'engageant dans la RTT, et ce au plus tard au 1^{er} janvier 2002, devront s'inscrire globalement dans le présent accord.

Champ d'application, salariés concernés

Article 2

En vigueur étendu

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 personnels.

Modalités de la réduction du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Les modalités de la réduction du temps de travail pourront prendre une forme hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou par cycles. 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 les modalités particulières déterminées dans le présent accord (art. 5.5 du présent accord).

Dispositions relatives aux rémunérations

Article 4

En vigueur étendu

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 1er janvier de chaque année à raison de 30 % les 2 premières années (2000 et 2001) et 20 % les 2 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 3 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 salaires 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 4 ans.

Dispositions sur le temps de travail modifiant la C.C.N.

Dispositions sur le temps de travail modifiant la CCN.

Article 5

En vigueur étendu

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 20 minutes, sont précisées dans l'accord d'adaptation de la CCN (cf. art. K 1.1.3 de l'accord complémentaire adaptant la CCN).

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 où 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 12 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 7 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 aux sinistres,

ce délai pourra être abaissé à 3 jours ouvrables selon la même procédure que celle énoncée ci-dessus.

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.

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 et 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 évaluée 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'a 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 dus 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 plus 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. 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'entreprise 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 2 heures par semaine pendant une période de 12 semaines consécutives l'horaire prévu au contrat, celui-ci devra 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 des articles 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 en 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1 300 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 48 heures consécutives, dimanche inclus ;
- ou de 2 jours non consécutifs, dimanche inclus.

5.4. Encadrement (1)

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. (1)

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

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.

Cadres de direction

Les cadres de direction, qui, de par leurs fonctions 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, aux termes desquelles la conclusion de conventions de forfaits en heures avec des cadres n'est possible que si la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps (arrêté du 25 mai 2000, art. 1^{er}).

Conditions d'application

Article 6

En vigueur étendu

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.

Clause de suivi et sauvegarde

Article 7

En vigueur étendu

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.

Clause de dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

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 3 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.

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 2 du 12 janvier 2000 à l'accord ARPE du 16 mai 1997

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastique) ; La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération nationale des industries chimiques CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant décident de proroger jusqu'au 30 juin 2000 le bénéfice des dispositions de l'accord conventionnel du 16 mai 1997 et de son avenant n° 1 du 11 février 1999 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.

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Demande d'extension

Article 3

En vigueur non étendu

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 relatif à l'ARPE

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La Fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La Fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie énergie CFDT ; La Fédération nationale des industries chimiques CFTC ; La Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont décidé, par un avenant du 1^{er} 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 cela :

- jusqu'au 1^{er} janvier 2003 :

- pour les salariés nés en 1940, âgés de moins de 60 ans et justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisation d'assurance vieillesse ;

- pour les salariés nés en 1941 justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisation d'assurance vieillesse ;

- pour les salariés nés en 1942 justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisation d'assurance vieillesse, à compter du 1^{er} jour de leur 58^e anniversaire,

- jusqu'au 1^{er} janvier 2001 :

- pour les salariés nés en 1943 ayant commencé leur carrière professionnelle avant leur 16^e anniversaire et totalisant au moins 168 trimestres de cotisation d'assurance vieillesse, à compter du 1^{er} jour du mois qui suit leur 57^e anniversaire ;

- pour les salariés nés en 1943 et 1944 ayant commencé leur carrière professionnelle avant leur 15^e anniversaire et totalisant au moins 168 trimestres de cotisation d'assurance vieillesse, à compter du 1^{er} jour du mois qui suit leur 56^e 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^{er} jour du mois qui suit leur 55^e anniversaire.

Application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2000.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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.

Demande d'extension

Article 4

En vigueur étendu

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.

Accord du 28 juin 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) Force ouvrière ; La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération nationale chimie, mines, textiles, énergie CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Le travail de nuit fait l'objet d'un article de la convention collective nationale (art. K.1.2), qui prévoit notamment une majoration de 25 % des heures de nuit entre 21 heures et 5 heures du matin.

La loi du 9 mai 2001 a introduit une nouvelle réglementation du travail de nuit, qui a amené les parties signataires à renégocier les dispositions de la convention collective nationale sur ce sujet, pour refondre, dans le cadre d'un accord global, un nouvel article K.1.2, notamment concernant les compensations relatives aux travailleurs de nuit.

Afin de permettre à la répartition d'assurer ses missions de service public et, à cet effet, de faire travailler certains salariés la nuit sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires déclarent que le présent accord n'a pas pour objet de mettre en place le travail de nuit puisqu'il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans les entreprises, ni de l'étendre dans la branche, mais seulement d'en préciser les compensations et les conditions d'application. En outre, les parties signataires du présent accord rappellent que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

De plus, les parties signataires soulignent :

- le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment à l'occasion du rapport annuel ;

- l'importance de la surveillance médicale particulière.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Pour prendre en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001, les parties signataires conviennent de réviser, en le rendant globalement plus favorable, l'article K.1.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique par sa réécriture complète. Ce nouvel article annule, en le remplaçant, l'article K.1.2 de l'actuelle CCN.

Article K.1.2

Travail de nuit

K.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 demie 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.

K.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 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 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 K.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 K.1.2.1, d'une journée de repos supplémentaire au terme de l'année civile. La journée sera prise de préférence durant le 1^{er} 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.

K.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 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de naissance, les mères qui allaitent leurs enfants disposent de 1 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.

K.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.

K.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.

Suivi de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires effectueront un bilan de l'application des dispositions du présent accord dans les 18 mois à compter de son entrée en vigueur.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé par la CSRP à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

Demande d'extension et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

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.

Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension exclut l'une des dispositions de l'accord, les partenaires sociaux sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension. Il s'appliquera, pour l'octroi du

jour de repos compensateur, à compter du 1^{er} janvier 2002 et, pour la majoration de 25 %, à compter du 1^{er} mai 2002.

Fait à Paris, le 28 juin 2002.

Accord du 6 décembre 2002 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale chimie, mines, textiles, énergie CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

L'article A-2 ' Objet, champ d'application et modalités d'application ' de la convention collective nationale doit être adapté à la nouvelle rédaction de l'article R. 5106 du code de la santé publique qui définit désormais l'activité de grossiste-répartiteur dans son 5^e alinéa.

L'alinéa 1 de l'article A-2 est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

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.

Demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 6 décembre 2002.

Avenant du 15 décembre 2003 relatif à l'indemnité de départ en retraite avant 60 ans

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie énergie CFDT ; La fédération nationale des industries chimiques CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 21 août 2003 relative à la retraite a prévu un dispositif abaissant l'âge de la retraite avant 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et justifiant d'une durée minimale d'assurances résultant d'une longue carrière. Un décret du 30 octobre 2003 a précisé le régime applicable.

La branche de la répartition pharmaceutique considère qu'elle doit accompagner ces départs en retraite et faire bénéficier les salariés concernés d'un dispositif adapté d'indemnisation de départ en retraite.

Dans l'attente d'une négociation conventionnelle globale sur les retraites, fixée au premier semestre 2004, et dans la mesure où ce dispositif entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2004, les parties signataires sont convenues d'amender la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique comme suit.

Salariés bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les salariés des sociétés comprises dans le champ d'application de la convention de la répartition pharmaceutique qui justifient dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs régimes spéciaux d'une durée minimale d'assurances peuvent demander la liquidation de leur pension de retraite avant l'âge de 60 ans dans des conditions fixées par les textes légaux et réglementaires précités.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Après l'article I.4 de la CCN est inséré un article I.5 :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant ne remet pas en cause les accords différents pouvant exister au sein des entreprises et ne s'oppose pas à la négociation d'accords nouveaux dans lesdites entreprises.

Article 4

En vigueur étendu

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

Date d'application et demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet, à compter du jour suivant sa date de dépôt, aux départs en retraite présentés dès le 1^{er} janvier 2004.

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.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 15 décembre 2003.

Accord du 3 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans

Signataires

Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie mine textile énergie CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes (CFE-CGC),

Préambule

En vigueur étendu

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 (art. L. 122-14-13 du code du travail) permet toutefois qu'un accord de branche étendu et fixant des contreparties en termes 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 termes 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 1^{er} de la convention collective de la répartition pharmaceutique.

Mise à la retraite avant 65 ans

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Contreparties en termes d'emploi

Article 2

En vigueur étendu

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 3 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 de 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.

Contreparties en termes de formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

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 pour ces salariés, l'entreprise doit :

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans :

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrière 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 1 an avant le départ ou la mise à la retraite.

Indemnités de mise à la retraite

Article 4

En vigueur étendu

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 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1^{er}).

Suivi de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 6

En vigueur étendu

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

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

Durée et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

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*.

Fait à Paris, le 3 novembre 2004.

Nouvelle rédaction de l'article 1er de la convention collective de la répartition pharmaceutique

En vigueur étendu

(voir cet article)

Fait à Paris, le 3 novembre 2004.

Avenant du 28 septembre 2005 modifiant l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique du salarié

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération nationale chimie-mines-textile-énergie CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les parties conviennent que le dernier alinéa de l'article F 3 de la convention collective de la répartition pharmaceutique doit être modifié.

Cet alinéa consacré à l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique du salarié est, en effet, devenu obsolète.

Cet avenant annule et remplace le dernier alinéa de l'article F 3 de la convention collective de la répartition pharmaceutique.

Nouvelles dispositions de la convention collective nationale

Article 2

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article F 3 de la convention collective nationale est remplacé comme suit :

(voir cet article)

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Fait à Paris, le 28 septembre 2005.

Avenant du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP).
Organisations de salariés	Fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; Fédération chimie mine textile énergie CFTC ; Fédération chimie énergie CFDT ; Fédération nationale des industries chimiques (chimie, parachimies, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) CGT ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pharmaceutiques et connexes CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre au sein de l'entreprise ;
- du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à l'initiative du salarié ;
- du droit individuel à la formation mis en oeuvre 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 la vie professionnelle.

Nature et priorités des actions de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

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 leur emploi, 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 oeuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et des publics prioritaires ;
- la mise en oeuvre 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 oeuvre d'actions de formation sans lien direct avec l'entreprise dans le but de favoriser la professionnalisation des salariés.

Article 1.2

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 pharmaceutiques ;
- 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 validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- l'acquisition de connaissances s'inscrivant dans le cadre d'un projet professionnel.

Article 1.3

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.

Le droit individuel à la formation

Article 2

En vigueur étendu

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 :

Article 2.1

Principe du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ayant 1 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 pro rata 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 de 1 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^{er} 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^{er} 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 en contrat de travail à durée indéterminée au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1^{er} janvier 2005, pro rata temporis.

Par ailleurs, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée après le 1^{er} janvier 2005 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile suivant la date de prise d'effet dudit contrat, pro rata 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 pro rata 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 ⁽¹⁾.

Article 2.2

Modalités de mise en oeuvre 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 pro rata 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 du 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.

Article 2.3

Définition des actions de formation prioritaires au titre du DIF

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en oeuvre 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.

La CPNEFP pourra, autant que de besoin, redéfinir des thèmes et des priorités.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, qui prévoient l'information des salariés à durée déterminée (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1^{er}).

Le contrat de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

(1) 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1^{er}).

Les périodes de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

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 fonctionnent 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 oeuvre 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 100 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.

Tutorat

Article 5

En vigueur étendu

Article 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.

Article 5.2

Reconnaissance du tutorat dans l'organisation et la charge de travail

Cette mission sera inscrite dans les objectifs donnés et quantifiée 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.

Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi (C.N.P.E) en une C.P.N.E.F.P

Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CNPE) en une CPNEFP.

Article 6

En vigueur étendu

Sa composition, son fonctionnement et ses missions définies par l'article C.2 de la convention collective sont étendus 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 C.2, 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 à moyen terme.

Les autres domaines d'attribution de la CPNEFP sont couverts par l'article C.2 de la convention collective dont l'ensemble des dispositions demeure pleinement en vigueur.

Négociations à venir

Article 7

En vigueur étendu

Il est convenu qu'un avenant viendra compléter cet accord.

Pour cela, les parties s'engagent dans un délai de 6 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).

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Article d'exécution

Article 9

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 19 janvier 2006.

Avenant du 18 juillet 2006 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSR),
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) FO ; La fédération chimie, mine, textile, énergie CFTC ; La fédération chimie, énergie CFDT ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC,

En vigueur étendu

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 :

Choix d'un O.P.C.A. pour la branche

Choix d'un OPCA pour la branche.

Article 1er

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 salariés 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.

L'entretien professionnel

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Pour être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans la branche bénéficiera, au moins tous les 2 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 oeuvre 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6, du code du travail (arrêté du 15 mars 2007, art. 1^{er}).

Le bilan de compétences

Article 3 (1)

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences réalisé dans le cadre d'un congé de 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 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, et sous réserve de 1 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7 du code du travail (arrêté du 15 mars 2007, art. 1^{er}).

La V.A.E. (validation des acquis de l'expérience)

La VAE (validation des acquis de l'expérience).

Article 4

En vigueur étendu

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 2 mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action et sa durée. L'entreprise dispose de 1 mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report, dans la limite de 6 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 et les possibilités de mettre en place des certificats de qualification professionnelle.

Le passeport formation

Article 5

En vigueur étendu

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.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 6

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des 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 (CPPO) est constitué dans la branche ; il se réunit au moins 1 fois par an et 2 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 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et 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 CPPO 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 oeuvre d'une assistance seront précisées ; l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains et 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.

Suivi de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

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.

Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006

Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006.

Article 8

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les parties conviennent que l'engagement prévu à l'article 7 est intégralement rempli.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 9

En vigueur étendu

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 d'exécution

Article 10

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 18 juillet 2006.

Avenant du 20 juin 2008 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique.
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie FO ; La fédération chimie, mines, textile, énergie, CFTC ; La fédération chimie, énergie CFDT ; La fédération nationale des industries chimiques CGT ; La fédération des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC.

En vigueur étendu

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 :

Les priorités de la formation professionnelle

Article 1.2

En vigueur étendu

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 validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- l'acquisition de connaissances s'inscrivant dans le cadre d'un projet professionnel.

Définition des actions de formation prioritaires au titre du DIF

Article 2.3

En vigueur étendu

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en oeuvre 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.

La CPNEFP pourra, autant que de besoin, redéfinir des thèmes et des priorités.

Accord du 22 septembre 2008 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération chimie, énergie CFDT ; La fédération chimie, mine, textile, énergie CFTC ; La fédération nationale de la pharmacie (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) FO,

Préambule

En vigueur étendu

La classification des emplois actuellement en application dans la branche de la répartition pharmaceutique a été mise en place en 1986. Tous les emplois existant alors dans chaque catégorie professionnelle avaient été classés selon la méthode de classification dite Parodi.

Depuis sa mise en place, le contenu de certains des emplois considérés a évolué, d'autres ont été créés, et enfin, d'autres sont susceptibles d'apparaître dans le futur.

Cette évolution est due à plusieurs facteurs, notamment les modifications technologiques, l'accroissement général des connaissances et les organisations des entreprises.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche ont jugé utile de revoir ce système de classification, conformément à l'article L. 132-12 du code du travail afin de l'adapter aux nouvelles situations.

Ce nouveau système de classification constitue une opportunité afin de créer une démarche dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, permettant de prendre en compte les évolutions du contenu des emplois et de donner des moyens de promotion professionnelle pour les salariés.

Pour ce faire, le présent accord a pour objectif de traiter les principales situations rencontrées dans les entreprises, et ce quelle que soit leur taille, et de créer un dispositif équilibré pour les évolutions à venir.

A cette fin, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier les principes et les modalités d'un nouveau système de classification des emplois et son application dans les différentes entreprises de la branche.

Objet et économie générale de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le système de classification retenu est la méthode Parodi, qui reste toujours adaptée aux emplois de la répartition pharmaceutique, compte tenu de leur nature et de leur nombre.

Tous les métiers n'étant pas répertoriés à ce jour, le système Parodi pourra être conjugué avec celui des critères classants pour tous les nouveaux emplois recensés ultérieurement.

A. - Economie générale de l'accord

L'accord a pour objet de classer les emplois existants selon une méthode objective et simple et d'utiliser cette méthode pour classer les nouveaux emplois créés au sein de la branche.

Chaque emploi est défini par filière professionnelle en fonction de ses caractéristiques principales.

Au sein de chaque filière, les emplois sont positionnés sur un ou plusieurs niveaux au regard de la nature des tâches ou missions à accomplir dans l'emploi considéré.

A l'intérieur de chaque niveau sont identifiés plusieurs échelons.

Les échelons font partie des repères permettant de définir les conditions d'évolution du salarié dans son emploi.

Enfin, l'ensemble de ce dispositif doit permettre de définir une rémunération minimale.

La rémunération plancher est fixée par le coefficient.

A chaque échelon correspond un coefficient.

B. - La méthodologie

Une méthodologie a été utilisée pour définir les emplois existants puis les classer par niveau et échelon à l'intérieur d'une filière professionnelle.

1.5. Filières et niveaux

La filière correspond au type d'activité.

Le niveau permet de classer les emplois par nature de tâches et de responsabilités.

2. Echelons et coefficients

En fonction des caractéristiques de l'emploi, un certain nombre d'échelons est défini. A chaque échelon correspond un coefficient.

3. Emplois

Dans un premier temps, a été établie une liste d'emplois repères représentant plus de 40 emplois, répartis dans les différentes catégories socioprofessionnelles : employés, techniciens, techniciens supérieurs, agents de maîtrise, cadres.

Chaque emploi a été classé par niveau, en fonction de la nature des tâches à accomplir. Il a ensuite été intégré dans une filière professionnelle, selon le type d'activité et par famille d'emplois.

4. Articulation de l'ensemble :

- le niveau et l'échelon sont étroitement complémentaires. Cependant, leurs poids et rôle respectifs varient ;
- les emplois de niveaux 1 à 4 seront qualifiés principalement par leur échelon d'appartenance ;
- les emplois de niveaux 5 à 9 seront qualifiés principalement par leur niveau d'appartenance.

Chaque entreprise fera l'état de la situation des emplois dans le cadre des négociations annuelles obligatoires et classera les éventuels nouveaux emplois au regard des emplois existant dans la branche.

Un point en commission paritaire de branche sera fait tous les 3 ans, afin d'analyser si certains emplois pourraient être communs à toutes les entreprises de la branche.

Si tel est le cas, ils seront classés par la branche.

De même, les parties souhaitent avoir une vision dynamique des emplois, dans une optique de gestion optimisée des carrières et, le cas échéant, des promotions. Pour ce faire, les conditions du passage d'un niveau à un autre et d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une filière professionnelle, sont également prévues dans le présent accord.

Les filières professionnelles

Article 2

En vigueur étendu

Les filières professionnelles correspondent à un type d'activité regroupant une famille d'emplois. Elles définissent un parcours d'évolution professionnelle pour les salariés.

Quatre filières ont été définies :

- la filière fonctions support ;
- la filière administrative/gestion ;
- la filière commerciale/contact client/téléphone ;
- la filière production.

Les emplois au sein d'une même filière peuvent être répartis sur un ou plusieurs niveaux et/ou sur plusieurs échelons.

La filière fonctions support regroupe l'ensemble des fonctions occupées au sein du siège, à savoir les fonctions finance et contrôle de gestion, comptabilité, ressources humaines, marketing, informatique.

La filière administrative/gestion regroupe l'ensemble des emplois à caractère administratif ou de gestion dont les fonctions servent majoritairement au fonctionnement interne de la société ou de l'établissement.

La filière commerciale/contact client/téléphone regroupe l'ensemble des emplois impliquant un contact avec la clientèle, à l'exception de la population des chauffeurs-livreurs.

La filière production : elle est la plus importante en termes d'effectifs. Elle regroupe l'ensemble des emplois permettant de traiter la commande du client, de la préparation à la livraison. Elle comprend également l'ensemble des emplois concourant à la maintenance de l'outil de production.

Les fonctions managériales ainsi que l'emploi de technicien de répartition se situent par nature dans plusieurs filières, en fonction de la nature de l'activité exercée et des spécificités des entreprises.

Les emplois repères au sein des différentes filières, classés par niveau et échelon, se trouvent en annexe I du présent accord.

Les niveaux

Article 3

En vigueur étendu

Les niveaux permettent de classer les emplois en fonction de la nature des tâches ou missions à accomplir définies au regard de critères qualitatifs, et ce quelle que soit la filière à laquelle appartient l'emploi. Ils constituent également une échelle hiérarchique permettant de classer les emplois les uns par rapport

aux autres.

Neuf niveaux de classification ont été définis à partir des emplois repères :

- 3 pour les emplois de la catégorie employés (niveaux 1 à 3) ;
- 1 pour les techniciens (niveau 4) ;
- 2 pour les techniciens supérieurs et agents de maîtrise (niveaux 5 et 6) ;
- 3 pour les emplois de la catégorie cadres (niveaux 7 à 9).

Chaque niveau regroupe des emplois ayant des caractéristiques communes, et notamment un degré d'exigence équivalent.

Ces caractéristiques sont principalement :

- le degré de complexité d'exécution des tâches ;
- l'expertise technique ;
- le degré d'autonomie ;
- la complexité dans la réalisation des missions ;
- la nature et l'importance de l'encadrement ;
- la responsabilité économique du poste.

Chaque niveau se définit en fonction d'une ou de plusieurs de ces caractéristiques, indispensable, par ailleurs, pour la classification de nouveaux emplois.

Employés

Niveau 1

Emplois comportant l'exécution de travaux ou tâches simples, répétitifs et/ou analogues, en application de consignes précises fixant la nature du travail, les modes opératoires et indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

Niveau 2

Emplois comportant l'exécution de travaux ou tâches qualifiés nécessitant une bonne connaissance de la technique et des techniques connexes acquises par la pratique.

Niveau 3

Emplois comportant l'exécution des travaux ou tâches qualifiés, nécessitant la maîtrise des techniques utilisées et la prise en compte de l'environnement organisationnel et le choix des techniques utilisées sans en référer nécessairement à la hiérarchie.

Techniciens

Niveau 4

Emplois comportant la réalisation de travaux d'analyse et l'exploitation d'informations d'après les instructions précises sur le mode opératoire et les objectifs. Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus. Le salarié peut être appelé à intervenir dans des cas inhabituels ou difficiles. Il s'assure de la qualité et de la bonne réalisation de ses tâches.

Techniciens supérieurs, agents de maîtrise

Niveau 5

Emplois comportant 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 et d'adaptation.

Ces emplois peuvent également comprendre l'exercice de responsabilités managériales sous le contrôle d'un supérieur. Dans ce domaine, le titulaire assure ou coordonne la réalisation des travaux d'ensemble ou d'une partie des tâches, plus ou moins importantes, intégrées dans un ensemble complexe.

Niveau 6

Emplois se caractérisant par des capacités techniques, professionnelles et humaines nécessaires permettant d'assumer des responsabilités techniques et/ou d'encadrement, dans la limite de la délégation reçue. A partir d'instructions générales précisant le cadre de ses fonctions, les moyens et les objectifs, le titulaire du poste est chargé de coordonner des activités différentes ; il peut être aussi conduit à prendre des décisions concernant les salariés qu'il supervise, les moyens, les matières, les programmes. Il rend compte à sa hiérarchie, qui peut être le directeur d'établissement, des activités et des missions qui lui sont confiées.

Cadres

Niveau 7

Emplois comportant des fonctions s'exerçant par nature de manière autonome, dans le cadre d'orientations générales émanant du supérieur hiérarchique. Ces fonctions comportent soit la gestion sous contrôle d'une activité identifiée et complète relevant d'une spécialisation professionnelle, soit la coordination d'activités différentes et complémentaires dont le titulaire assure le management.

Par ailleurs, compte tenu de l'activité spécifique de la répartition pharmaceutique et des obligations liées au code de la santé publique, les salariés ayant le diplôme de pharmacien thésé accèdent directement au niveau 7.

Niveau 8

Emplois comportant des fonctions couvrant l'ensemble d'une ou plusieurs activités définies. Elles s'exercent dans une très grande autonomie, dans le cadre d'objectifs fixés par l'entreprise et dans la limite desquels le titulaire peut engager la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

L'exercice de ces fonctions nécessite un niveau d'initiative important, afin de rechercher et mettre en oeuvre une solution adaptée. Elles requièrent des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi qu'une dimension d'animation d'équipe.

Niveau 9

Emplois comportant des fonctions couvrant la gestion et le développement de l'entreprise et mettant en oeuvre les grandes options stratégiques, financières, commerciales et sociales adoptées par la structure de contrôle.

Ce niveau donne l'autorité hiérarchique sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Les échelons

Article 4

En vigueur étendu

A l'intérieur de chaque niveau, des échelons ont été créés. Ils définissent les caractéristiques nécessaires pour occuper un emploi à un niveau. Chaque échelon au sein du niveau est déterminé en fonction de critères homogènes et évolutifs. Enfin, chaque emploi peut être situé sur un ou plusieurs niveaux et sur un ou plusieurs échelons.

Chaque salarié évolue dans son emploi selon trois grandes phases :

- débutant ;
- confirmé ;
- expérimenté.

Pour exemple : l'emploi de préparateur de commandes se répartit sur les niveaux 1 et 2 et sur 4 échelons.

Le salarié sera :

- débutant niveau 1, échelon 1 (coefficient 135) et évoluera vers l'échelon 2 (coefficient 145) ;
- confirmé niveau 2, échelon 3 (coefficient 155) ;
- expérimenté niveau 2, échelon 4 (coefficient 165).

Les échelons répertorient également les critères requis par grandes catégories socioprofessionnelles pour progresser dans son emploi ou dans un autre emploi. Ces critères feront l'objet d'une pondération définie par l'entreprise.

Ces critères sont notamment :

Pour les niveaux 1 à 3 (employés) :

- l'ancienneté ;
- la qualité et la technicité ;
- la formation ;
- la polyvalence ;
- l'expérience.

Pour le niveau 4 (techniciens) :

- la qualité et la technicité ;
- la formation ;
- la polyvalence ;
- l'expérience ;
- la spécialisation.

Pour les niveaux 5 et 6 (techniciens supérieurs, agents de maîtrise) :

- l'expérience ;
- la spécialisation ;
- la formation ;
- l'expertise technique et/ou managériale ;
- l'initiative et l'autonomie.

Pour les niveaux 7 à 9 (cadres) :

- l'expérience
- l'expertise technique et/ou managériale
- la formation ;
- l'initiative et l'autonomie ;
- l'étendue du pouvoir de décision ;

Les coefficients

Article 5

En vigueur étendu

A chaque échelon correspond un coefficient qui définit une rémunération.

Ces coefficients, qui vont de 135 à 800, sont ceux qui ressortissent à la grille actuellement en application et jointe en annexe II.

Les coefficients se répartissent par catégories socioprofessionnelles, donc par niveaux, comme suit :

STATUT	NIVEAU	ECHELON		
Employés	1	135		
		140		
		145		
		150		
	2	155		
		160		
		165		
		170		
		175		
	3	180		
185				
Techniciens	4	190		
		200		
		210		
		220		
		230		
		Techniciens supérieurs Agents de maîtrise	5	240
				250
260				
6	270			
	280			
		290		

Cadres	7	300
		330
		360
		400
		450
	8	500
		550
	9	600
		650
		800

Changement de niveau et/ou d'échelon

Article 6

En vigueur étendu

Le passage d'un niveau à un autre s'effectuera, à l'intérieur d'une filière, uniquement en cas de modification du contenu de l'emploi tenu par le salarié, qui devra correspondre à la définition du niveau supérieur.

A l'intérieur d'un même niveau, le passage d'un échelon à un autre s'effectuera lorsque l'emploi exercé et les compétences requises correspondent à la définition de l'échelon supérieur.

Néanmoins, pour tous les emplois de la catégorie employés, le passage du premier coefficient de l'emploi au coefficient immédiatement supérieur se fera selon le critère de l'ancienneté.

Les emplois

Article 7

En vigueur étendu

A. - Les emplois repères

1. Filière fonctions support

a) Employés

On y retrouve les emplois suivants : employé fonctions support, hôtesse-standardiste et aide-comptable.

b) Techniciens

On y retrouve les emplois suivants : technicien fonctions support, secrétaire, comptable 1^{er} et 2^e échelons et secrétaire de direction.

c) Techniciens supérieurs, agents de maîtrise

On y retrouve les emplois suivants : secrétaire de direction et technicien supérieur fonctions support.

d) Cadres

On y retrouve l'emploi de cadre fonctions support.

2. Filière administration/gestion

a) Employés

On y retrouve les emplois suivants : employé services administratifs, approvisionnement et personnel.

b) Techniciens

On y retrouve les emplois suivants : technicien services administratifs, approvisionnement et personnel, secrétaire d'établissement.

c) Techniciens supérieurs, agents de maîtrise

On y retrouve les emplois suivants : responsable services administratifs, approvisionnement et personnel.

3. Filière commerciale/contact client

a) Employés

On y retrouve les emplois suivants : employé service commercial, preneur d'ordres téléphoniques, employé de renseignement de clientèle.

b) Techniciens

On y retrouve les emplois suivants : technicien de service commercial, technicien de renseignement de clientèle.

c) Techniciens supérieurs, agents de maîtrise

On y retrouve l'emploi de commercial.

d) Cadres

On y retrouve l'emploi de commercial.

4. Filière production

a) Employés

On y retrouve les emplois suivants : employé d'entretien, employé de sécurité, employé de maintenance, magasinier, magasinier-réceptionnaire, cariste, employé service retour, préparateur de commandes, préparateur-chauffeur, chauffeur-livreur, chauffeur-livreur, agent contact - client, chauffeur-préparateur, chauffeur-magasinier, chauffeur poids lourd, employé principal.

b) Techniciens

On y retrouve l'emploi de technicien de maintenance.

c) Techniciens supérieurs, agents de maîtrise

On y retrouve l'emploi de responsable de maintenance.

5. Fonctions managériales et transverses

a) Techniciens

On y retrouve les emplois suivants : technicien de répartition, chef d'équipe.

b) Techniciens supérieurs, agents de maîtrise

On y retrouve les emplois suivants : chef d'équipe, responsable d'exploitation, responsable de service.

c) Cadres

On y retrouve les emplois suivants : responsable d'exploitation, responsable de service, responsable de département, directeur d'établissement, directeur.

La liste des emplois repères, leurs définitions et évolutions figurent à l'annexe III.

B. - Emplois polyvalents

La polyvalence est un moyen de favoriser et de sécuriser le parcours professionnel. Elle facilite également l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel.

1. Les emplois à double libellé :

Il s'agit d'un emploi unique au sein d'une seule filière.

A ce jour, 4 emplois à double libellé sont identifiés :

- préparateur-chauffeur ;
- chauffeur-préparateur ;
- chauffeur-magasinier ;
- magasinier-réceptionnaire.

Dans les emplois à double libellé, le premier emploi mentionné occupe en moyenne plus de 50 % de la durée mensuelle consacrée à la totalité de l'emploi.

Pour tout nouvel emploi à double libellé, les principes suivants s'appliqueront :

- dans le cadre où le coefficient du second emploi est supérieur à celui du premier, le coefficient plafond de l'emploi repère à double libellé sera de 10 points supérieur au coefficient du premier emploi ;
- dans le cadre où le coefficient du second emploi est inférieur à celui du premier, le coefficient plafond de l'emploi repère à double libellé sera de 5 points supérieur au coefficient du premier emploi.

2. Le technicien de répartition :

C'est un emploi par nature polyvalent.

Il est défini de la manière suivante : est technicien de répartition le salarié occupant au moins 3 emplois de manière effective, constante et régulière dans l'ensemble des filières, hormis la filière fonctions support siège.

Une grille permettant de positionner les emplois repères est fournie en annexe I.

C. - Remplacement et travaux multiples

Cela concerne le remplacement d'un salarié par un autre salarié dont l'emploi est de qualification supérieure à celui que le salarié remplaçant occupe. Cette disposition est régie par l'article J.4 de la convention collective.

Parcours professionnel

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à tout mettre en oeuvre pour assurer à chaque salarié une adaptation à son poste de travail, de ses compétences et de ses qualifications et un parcours professionnel qui corresponde à ses aspirations et aux besoins de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à utiliser le moyen de la formation et du suivi de l'évolution des emplois aux salariés dans l'esprit de l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les promotions s'effectueront au sein d'une même filière ou dans des filières différentes, notamment dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Une attention toute particulière est portée à l'évolution professionnelle des salariés se trouvant dans un emploi existant sur un seul niveau. Leur évolution professionnelle peut passer par l'acquisition de nouvelles compétences leur permettant d'occuper un emploi dans une autre filière.

Détermination de la classification applicable au moment de la mise en place du présent accord de branche

Article 9

En vigueur étendu

La classification de chaque emploi existant dans les entreprises de la branche se fera par comparaison entre le contenu réel de l'emploi pratiqué dans l'entreprise et les compétences qu'il implique, avec les nouvelles définitions des niveaux et échelons existant dans la filière concernée.

Les entreprises peuvent, paritairement, créer des échelons et des coefficients intermédiaires et/ou supplémentaires par rapport à la classification définie par le présent accord.

La mise en place de cette nouvelle classification devra être effective, au plus tard, dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

L'application du présent accord ne pourra pas être une cause de la diminution de la rémunération brute de base du salarié.

La rémunération minimale hiérarchique au-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 des majorations légales pour heures supplémentaires.

Evolution et suivi de l'accord de branche

Article 10

En vigueur étendu

A. - Mise en place de l'accord

Une commission paritaire assurera la mise en place de l'accord et se réunira une fois par an au cours des 2 années qui suivront sa signature ; elle pourra également se réunir à la demande de la majorité des organisations syndicales. Cette commission sera composée, pour le collège employeur, de 15 représentants de la CSRP et, pour le collège salariés, de 15 représentants, à raison de 3 pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle.

B. - Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord aura lieu une fois par an dans le cadre de la CPNEFP et une fois tous les 3 ans en réunion paritaire, tel qu'indiqué dans l'article 1^{er}. Cette commission paritaire de branche pourra également constituer une voie de recours en cas de nécessité d'arbitrage.

L'accord de branche pourra faire l'objet d'une adaptation au sein de l'entreprise, sans toutefois qu'il soit permis d'y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Durée de l'accord de branche

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt obligatoires et des formalités d'extension auprès du ministère du travail.

En vigueur étendu

Liste des annexes

Annexe I : tableau classant les emplois par filières, statuts et échelons.

Annexe II : grilles de salaires pour juillet 2008, octobre 2008 et juillet 2009.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Emplois par filières : évolution des coefficients (1)

Employés

Filière fonctions support :

- employé fonctions support : de 135 à 170 ;
- hôtesse-standardiste : de 150 à 160 ;
- aide-comptable : de 150 à 170.

Filière administration/gestion :

- employé services administratifs, approvisionnement et personnel : de 150 à 170.

Filière commerciale/contact client/téléphone :

- commercial :
- employé service commercial : de 135 à 170.
- contact client téléphone :
- preneur d'ordres téléphoniques : de 160 à 180 ;
- employé renseignement client : de 160 à 180.

Filière production :

- maintenance :
- employé d'entretien, employé de sécurité : de 135 à 145 ;
- employé de maintenance : de 145 à 175.
- magasinage :
- magasinier : de 135 à 145 ;
- magasinier-réceptionnaire : de 155 à 175 ;
- cariste : de 155 à 165 ;
- employé service retour : de 155 à 175.
- préparation :
- préparateur de commandes : de 135 à 165 ;
- préparateur-chauffeur : de 145 à 175.
- livraison :
- chauffeur-livreur : de 150 à 180 ;
- chauffeur-livreur-agent contact client : 160 ;
- chauffeur-préparateur ou chauffeur-magasinier : de 150 à 185 ;
- chauffeur poids lourd, employé principal : de 160 à 170.

Techniciens

Filière fonctions support :

- secrétaire : de 190 à 200 ;
- secrétaire de direction : de 220 à 280 ;
- technicien fonctions support : de 190 à 210 ;
- comptable 1^{er} échelon : de 190 à 220..

Filière administration/gestion :

- technicien services administratifs, approvisionnement et personnel : de 190 à 210 ;
- secrétaire d'établissement : de 190 à 220.

Filière commerciale/contact client/téléphone ;

- commercial :
- technicien service commercial : de 190 à 210 ;
- technicien renseignement clients : de 190 à 210.

Filière production.

- maintenance :
- technicien de maintenance : de 190 à 210.

Filière fonctions managériales et transversales (2) :

- chef d'équipe : de 190 à 210 ;
- technicien de répartition : de 190 à 210.

Techniciens supérieurs, agents de maîtrise

Filière fonctions support :

- technicien supérieur fonctions support : de 240 à 270 ;

Filière administration/gestion :

- responsable services administratifs, approvisionnement et personnel : de 240 à 270 ;

Filière commerciale/contact client/téléphone ;

- commercial :
- commercial : de 240 à 400 (3) ;

Filière production.

- maintenance :

- responsable de maintenance : de 240 à 270.

Filière fonctions managériales et transversales :

- responsable de service : de 250 à 360 (4) ;

- responsable d'exploitation : de 240 à 330 (5).

Cadres

Filière fonctions support :

- cadre fonctions support : de 300 à 400.

Filière fonctions managériales et transversales :

- responsable du département : de 360 à 450 ;

- directeur d'établissement : de 500 à 600 ;

- directeur : de 500 à 700.

(1) Le tableau récapitulatif est consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Conventions collectives.

(2) Les différents emplois de cette filière peuvent se retrouver dans les différentes filières.

(3) Pour les coefficients 300, 330 et 360, le commercial peut être reconnu article 4 2bis ou cadre.

(4) Pour les coefficients 300, 330 et 360, le responsable de service peut être reconnu article 4 2bis ou cadre.

(5) Pour les coefficients 300, 330 et 360, le responsable d'exploitation peut être reconnu article 4 2bis ou cadre.

En vigueur étendu

ANNEXE II

Grilles de salaires

Les parties se sont entendues au cours des négociations pour ce qui concerne le niveau des augmentations en octobre 2008 et au titre de 2009 (juillet 2009). Cette disposition concernant l'année 2009 ne remet pas en cause la négociation obligatoire qui aura lieu en 2009, mais traduit un accord de principe entre la CSRP et les organisations syndicales.

COEFFICIENT	JUILLET 2008	OCTOBRE 2008	JUILLET 2009
135	1 330,45	1 337,10	1 356,80
140	1 342,97	1 349,69	1 374,59
145	1 355,50	1 362,27	1 392,39
150	1 368,01	1 374,85	1 410,19
155	1 380,54	1 387,44	1 427,99
160	1 393,06	1 400,02	1 445,78
165	1 411,78	1 418,84	1 463,58
170	1 430,50	1 437,65	1 481,38
175	1 449,22	1 456,46	1 499,18
180	1 467,94	1 475,28	1 516,97
185	1 486,64	1 494,08	1 534,77
190	1 505,38	1 512,90	1 552,57
195	1 520,49	1 528,09	1 570,36
200	1 542,79	1 550,50	1 588,16
205	1 568,40	1 576,24	1 612,38
210	1 593,92	1 601,89	1 636,59
215	1 619,49	1 627,58	1 660,81
220	1 645,08	1 653,30	1 685,03
225	1 670,57	1 678,92	1 709,24
230	1 696,11	1 704,59	1 733,46
235	1 721,76	1 730,37	1 757,67
240	1 747,29	1 756,03	1 781,89
250	1 808,99	1 818,04	1 850,54
260	1 878,47	1 887,86	1 919,18
270	1 947,90	1 957,64	1 987,83
280	2 017,22	2 027,31	2 056,47
290	2 086,33	2 096,77	2 125,12
300	2 154,17	2 164,94	2 193,76
330	2 358,23	2 370,03	2 399,70
360	2 562,43	2 575,24	2 605,63
400	2 834,32	2 848,50	2 880,21
450	3 174,44	3 190,31	3 223,44
500	3 514,67	3 532,24	3 566,66
550	3 854,90	3 874,17	3 909,89
600	4 196,31	4 217,29	4 253,11
700	4 895,69	4 920,17	4 961,96
800	5 570,86	5 598,71	5 626,01

En vigueur étendu

ANNEXE III

Filières professionnelles et emplois repères

Filière administration/gestion

Employés et techniciens. - Niveaux 1 à 4

Gestion

Employé de service administratif, approvisionnement et personnel

Définition de l'emploi :

Exécute, en application des procédures de l'entreprise et sous l'autorité d'un responsable de service, les divers travaux de base relevant du service auquel il est rattaché.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	135	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	150	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Employé confirmé qui maîtrise tous les aspects de la fonction et dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation. Peut être sollicité ponctuellement pour effectuer dans d'autres services des travaux de nature administrative.
	170	Employé expérimenté disposant d'autonomie, et notamment apte à transmettre ses connaissances du métier et des procédures.

Technicien de service administratif, approvisionnement et personnel

Définition de l'emploi :

Exploite et analyse des informations liées à son service et en effectue la synthèse. Traite les informations en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou réglementaires. Est amené à entrer régulièrement en contact avec les différents services (internes et/ou externes).

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Technicien pouvant assurer l'ensemble des tâches confiées en toute autonomie. De par son expérience et ou sa formation initiale, il connaît les particularités techniques du poste. Il sait utiliser, choisir, combiner les moyens et techniques mis à sa disposition.
	200	Technicien confirmé dans son poste et disposant d'une grande réactivité ; s'assure de la qualité et de la bonne réalisation des fonctions qui lui sont confiées.
	210	Technicien expérimenté doté de capacités d'analyse et d'autonomie, y compris parfois pour des procédures complexes en fonction de sa spécialisation.

Secrétaire d'établissement

Définition de l'emploi :

Saisit et présente des documents pour un service ou pour son responsable, à l'aide de techniques bureautiques et en particulier du traitement de texte. Tri, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et rendez-vous de son responsable.

Transmet ou filtre les communications téléphoniques. Assure en outre l'ensemble des activités administratives, sociales, comptables et commerciales d'un établissement.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Secrétaire maîtrisant les compétences requises pour la fonction.
	200	Secrétaire confirmée faisant preuve d'initiative dans la réalisation courante de son travail.
	210	Secrétaire qui, du fait de son expertise, anticipe la charge de travail et peut répondre de manière autonome à des demandes de renseignements complexes.
	220	Secrétaire expérimentée qui contribue à l'amélioration de l'organisation de sa fonction et est capable de transmettre son savoir.

Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres

Niveaux 5 à 9

Concernant les emplois de niveaux 5 à 9, l'évolution entre le coefficient minimal et maximal de l'emploi (plage d'évolution salariale) s'effectue principalement en tenant compte :

- des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'accord ;
- des critères contenus dans l'article 4 de l'accord, soit :
- expérience ;
- spécialisation ;
- expertise technique et/ou managériale ;
- formation ;
- initiative et autonomie ;
- étendu du pouvoir de décision.

Le premier coefficient constituant le point d'entrée minimal de la rémunération.

Responsable approvisionnement

Définition de l'emploi :

Assure l'ensemble des opérations liées à la bonne tenue des stocks et au suivi des commandes fournisseurs d'un ou plusieurs établissements. Peut animer et assurer le management d'une équipe.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 5 et 6, et peut évoluer des coefficients 240 à 270, en passant par les étapes suivantes : 240, 250, 260, 270.

Filière commercial, contact client

Employés et techniciens. - Niveaux 1 à 4

Commercial

Employé de service commercial

Définition de l'emploi :

Exécute les travaux et tâches nécessaires à l'activité du service commercial dans le respect des procédures définies par la hiérarchie. Saisie de documents, tâches de secrétariat, classement, mise en forme de documents, tableaux de bord..., participation à la préparation et gestion de dossiers commerciaux. Communique avec les interlocuteurs externes et internes.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	135	Employé débutant dans la fonction ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	150	Employé qui, après 6 mois d'ancienneté dans le poste, maîtrise tous les aspects de la fonction.
2	160	Employé confirmé qui maîtrise tous les aspects de la fonction et dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation.
3	170	Employé expérimenté qui, de par ses connaissances ou sa formation initiale, peut assurer différentes tâches en toute autonomie. Peut être sollicité ponctuellement pour effectuer dans d'autres services des travaux de nature administrative. Est apte à transmettre ses connaissances du métier et des procédures.

Technicien de service commercial

Définition de l'emploi :

Assure le lien entre les clients et les différents services des établissements et ou du siège. Effectue des tâches administratives en exploitant et analysant les informations et en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou réglementaires connues (suivi des dossiers clients, mise à jour de bases de données commerciales, réalisation de mailings...).

Prépare des dossiers ou études conformément aux directives de sa hiérarchie. Communique avec les interlocuteurs externes et internes.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Technicien confirmé pouvant assurer l'ensemble des tâches confiées en toute autonomie. De par son expérience et ou sa formation initiale, il connaît les particularités techniques du domaine commercial. A une bonne connaissance de la clientèle et peut répondre à ses demandes. Il sait utiliser, choisir, combiner les moyens et techniques mis à sa disposition.
	200	Confirmé dans son poste, il s'assure de la qualité et de la bonne réalisation des fonctions qui lui sont confiées.
	210	Technicien expérimenté qui, en plus des compétences requises du technicien confirmé, peut dans ses missions avoir à prendre des initiatives et répondre à des demandes complexes et spécifiques. Il peut exercer des responsabilités par délégation.

Contact client/téléphone

Employé de renseignement clientèle

Définition de l'emploi :

Gère la documentation professionnelle (produits, réglementation...) pour répondre aux demandes d'information des clients ou des utilisateurs potentiels. Fait preuve d'expérience et informe les clients. Effectue les travaux administratifs directement liés à la prise de commandes. Peut également gérer certaines réclamations de la clientèle.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	160	Employé de renseignement clientèle ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	175	Employé de renseignement clientèle ayant acquis, après 6 mois d'ancienneté dans le poste, des connaissances plus étendues et une efficacité plus grande qu'un employé débutant.
3	185	Employé de renseignement clientèle ayant une bonne connaissance de la base documentaire des produits vendus et de la clientèle pour répondre au mieux aux demandes.

Technicien de renseignement clientèle

Définition de l'emploi :

Maîtrise parfaite de la documentation, contribue à l'évolution de ses outils afin de répondre aux demandes de renseignements des clients, participe dans son domaine de compétences à la satisfaction de la clientèle.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Technicien renseignement clientèle qui, en plus des conditions exigées de l'employé renseignement clientèle expérimenté, a une connaissance approfondie du service apporté à la clientèle.
	200	Technicien renseignement clientèle confirmé qui, par son expertise et sa connaissance des outils, contribue à la satisfaction des clients.
	210	Technicien renseignement clientèle expérimenté qui contribue au perfectionnement des outils et participe à la formation des employés renseignement clientèle, notamment par la transmission de ses connaissances.

Preneur d'ordres téléphoniques

Définition de l'emploi :

Assure la réception des appels, la prise d'ordres au téléphone, la saisie des commandes et le contrôle des passations de commandes en automatique. A la connaissance des produits vendus, renseigne et informe les clients. Effectue les travaux administratifs directement liés à la prise de commande.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
2	160	Preneur d'ordres téléphoniques débutant dans la fonction
	170	Preneur d'ordres téléphone ayant acquis, après 6 mois de pratique professionnelle, des connaissances plus étendues et une rapidité plus grande que le preneur d'ordres au téléphone débutant.
3	180	Preneur d'ordres téléphone capable d'effectuer l'ensemble des opérations de prises de commandes par tous procédés ainsi que le traitement des différentes informations.

Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres

Niveaux 5 à 9

Concernant les emplois de niveaux 5 à 9, l'évolution entre le coefficient minimal et maximal de l'emploi (plage d'évolution salariale) s'effectue principalement en tenant compte :

- des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'accord ;
- des critères contenus dans l'article 4 de l'accord, soit :
 - expérience ;
 - spécialisation ;
 - expertise technique et/ou managériale ;
 - formation ;

- initiative et autonomie ;
- étendu du pouvoir de décision.

Le premier coefficient constituant le point d'entrée minimal de la rémunération.

Commercial

Définition de l'emploi :

Assure la promotion et la vente de l'offre commerciale, le développement du chiffre d'affaires, de la marge commerciale et de la part de marché du secteur de rattachement dans le cadre de la politique commerciale arrêtée par la direction de l'entreprise. Exerce ses fonctions à partir d'objectifs définis. Utilise les outils mis à sa disposition.

Développe, entretient et fidélise le portefeuille clients. Contribue au développement de l'image et du positionnement de l'entreprise.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 5, 6 et 7 et peut évoluer des coefficients 240 à 400, en passant par les étapes suivantes : 240, 260, 280, 300, 330, 360, 380, 400.

Un pharmacien thésé commence directement au coefficient 300.

Filière fonctions support

Employés et techniciens. - Niveaux 1 à 4

Employé fonctions support

Définition de l'emploi :

Exécute, en application des procédures de l'entreprise et sous l'autorité d'un responsable de service, les divers travaux de base relevant du service auquel il est rattaché : finance et contrôle de gestion, comptabilité, ressources humaines, marketing, informatique.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	135	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	150	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Employé confirmé qui maîtrise tous les aspects de la fonction et dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation. Peut être sollicité ponctuellement pour effectuer dans d'autres services des travaux de nature administrative.
	170	Employé expérimenté disposant d'autonomie, et notamment apte à transmettre ses connaissances du métier et des procédures.

Comptabilité

Aide-comptable

Définition de l'emploi :

Assure des opérations comptables suivant les directives d'un comptable ou d'un chef de service. Peut surveiller dans un bureau de comptabilité les comptes particuliers, notamment ceux des clients et des fournisseurs dont il ajuste la ou les balances de vérification.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	150	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Employé ayant 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	170	Employé confirmé dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation.

Comptable

Définition de l'emploi :

Technicien traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières et faisant preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190 1er échelon	Comptable maîtrisant les compétences requises pour la fonction.
	220 2e échelon	Comptable confirmé faisant preuve d'initiative dans la réalisation courante de son travail.

Hôtesse-standardiste

Définition de l'emploi :

Accueille, procède aux formalités d'accueil en vigueur dans l'entreprise et met les visiteurs en rapport avec les personnes demandées. Reçoit les appels téléphoniques, prend les messages et les transmet aux personnes concernées. Peut être appelé à remplir des tâches administratives.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	150	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Secrétaire

Définition de l'emploi :

Saisit et présente des documents pour un service ou pour son responsable, à l'aide de techniques bureautiques, et en particulier du traitement de texte. Tri, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et rendez-vous de son responsable. Transmet ou filtre les communications téléphoniques et assure le premier niveau de contact. Assure l'ensemble des activités administratives d'un service.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Secrétaire maîtrisant les compétences requises pour la fonction.
	200	Secrétaire confirmée faisant preuve d'initiative dans la réalisation courante de son travail.

Secrétaire de direction

Définition de l'emploi :

Saisit et présente des documents pour un service ou pour son responsable, à l'aide de techniques bureautiques, et en particulier du traitement de texte.

Tri, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et rendez-vous de son responsable.

Transmet ou filtre les communications. Organise et coordonne, pour un ou plusieurs directeurs, la transmission et la rédaction des informations du ou des services. Rédige et présente des notes et des documents généralement à caractère confidentiel.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	220	Secrétaire assurant les fonctions d'une secrétaire expérimentée mais se distinguant par la nature des documents ou information traités, et en particulier leur confidentialité.
5	240	Secrétaire de direction autonome dans la gestion et l'organisation administrative ainsi que dans l'organisation matérielle des relations qu'entretient la direction avec les services internes et organismes externes.
	260	Secrétaire pouvant fournir des réponses directement à ses interlocuteurs à partir des éléments dont elle a la connaissance.
6	270	Secrétaire de direction expérimentée pouvant assurer la permanence du service de direction en l'absence du directeur.

Technicien fonctions support

Définition de l'emploi :

Exploite et analyse des informations liées à son service (finance et contrôle de gestion, ressources humaines, marketing, comptabilité, informatique) et en effectue la synthèse. Traite les informations en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou réglementaires. Est amené à entrer régulièrement en contact avec les différents services (internes et/ou externes).

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Technicien pouvant assurer l'ensemble des tâches confiées en toute autonomie. De par son expérience et/ou sa formation initiale, il connaît les particularités techniques du poste. Il sait utiliser, choisir, combiner les moyens et techniques mis à sa disposition.
	200	Technicien confirmé dans son poste et disposant d'une grande réactivité ; s'assure de la qualité et de la bonne réalisation des fonctions qui lui sont confiées.
	210	Technicien expérimenté doté de capacités d'analyse et d'autonomie, y compris parfois pour des procédures complexes en fonction de sa spécialisation.

Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres

Niveaux 5 à 9

Concernant les emplois de niveaux 5 à 9, l'évolution entre le coefficient minimal et maximal de l'emploi (plage d'évolution salariale) s'effectue principalement en tenant compte :

- des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'accord ;
- des critères contenus dans l'article 4 de l'accord, soit :
 - expérience ;
 - spécialisation ;
 - expertise technique et/ou managériale ;
 - formation ;
 - initiative et autonomie ;
 - étendu du pouvoir de décision.

Le premier coefficient constituant le point d'entrée minimal de la rémunération.

Technicien supérieur fonctions support

Définition de l'emploi :

Technicien supérieur exerçant dans la finance et le contrôle de gestion, la comptabilité, le marketing, les ressources humaines ou l'informatique, devant atteindre des objectifs 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 et d'adaptation. Il peut également exercer des responsabilités managériales sous le contrôle d'un supérieur.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 5 et 6, et peut évoluer des coefficients 240 à 270, en passant par les étapes suivantes : 240, 250, 260, 270.

Cadre fonctions support

Définition de l'emploi :

Cadre exerçant des activités dans le cadre d'un service de finance et contrôle de gestion, comptabilité, marketing, ressources humaines ou informatique, de façon autonome. Ses fonctions comportent soit la gestion sous contrôle d'une activité identifiée et complète relevant d'une spécialisation professionnelle, soit la coordination d'activités différentes et complémentaires dont le titulaire assure le management.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur le niveau 7 et peut évoluer des coefficients 300 à 400, en passant par les étapes suivantes : 300, 330, 360, 380, 400.

Filière production

Employés et techniciens. - Niveaux 1 à 4

Maintenance

Employé d'entretien

Définition de l'emploi :

Effectue les travaux nécessaires au nettoyage et à l'entretien des locaux et surfaces.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	135	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	145	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Employé de sécurité

Définition de l'emploi :

Assure la sécurité par une présence sur les lieux. Veille à la protection des personnes et des biens par des rondes régulières. Surveille l'accès et intervient sur appel ou prévient les incidents.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
--------	-------------	-----------------------------------

1	135	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	145	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Employé de maintenance

Définition de l'emploi :

Assure les travaux d'entretien et de maintenance des installations nécessaires au fonctionnement d'un établissement. Il peut être placé sous la responsabilité du technicien de maintenance, notamment pour les systèmes automatisés.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	145	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	155	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	165	Employé confirmé dans la fonction et capable de procéder à des réparations plus complexes sur l'ensemble des installations.
	175	Employé expérimenté disposant d'autonomie, et notamment capable d'anticiper et/ou prévoir les interventions liées à l'usure du système.

Technicien de maintenance

Définition de l'emploi :

Prend en charge et supervise la maintenance des bâtiments et de l'outil de travail. Dispose dans la plupart des cas d'une formation spécialisée ou, à défaut, d'une expérience professionnelle équivalente.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Technicien pouvant assurer l'ensemble des tâches confiées en toute autonomie. De par son expérience et/ou sa formation initiale, il connaît les particularités techniques du poste. Il sait utiliser, choisir, combiner les moyens et techniques mis à sa disposition.
	200	Technicien confirmé dans son poste, anticipe et prévoit les interventions liées à l'utilisation générale et au fonctionnement du système.
	210	Technicien doté de capacités d'analyse et pouvant réaliser des interventions complexes. Est capable de planifier les interventions préventives. Il a la responsabilité des outils et d'un stock de pièces nécessaires à l'accomplissement de sa mission.
	220	Technicien expérimenté, il contribue à la rédaction des procédures de mise en fonctionnement des installations. Il participe à la formation des employés de maintenance, notamment par la transmission de ses connaissances.

Magasin

Magasinier

Définition de l'emploi :

Est chargé d'effectuer des travaux de manutention, de stocker et ventiler les marchandises.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	135	Magasinier ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	145	Magasinier ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

N.B. - Cet emploi évolue généralement vers celui de magasinier-réceptionnaire. Magasinier-réceptionnaire

Définition de l'emploi :

Est chargé d'effectuer des travaux de manutention, de stocker et ventiler les marchandises. Assure également l'ensemble des procédures de réception (contrôle, enregistrement...).

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
2	155	Magasinier ayant montré les qualités lui permettant de tenir le poste de magasinier-réceptionnaire.
	165	Magasinier-réceptionnaire confirmé lui permettant d'assurer des fonctions plus étendues que le magasinier-réceptionnaire débutant.
	175	Magasinier-réceptionnaire expérimenté ayant acquis une connaissance approfondie de ses fonctions.

Cariste

Définition de l'emploi :

Employé chargé d'effectuer des travaux de manutention, de stocker et ventiler des marchandises à l'aide d'un engin motorisé de manutention nécessitant un permis de cariste (certificat de capacité professionnelle).

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
2	155	Cariste ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	165	Cariste ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Employé service retours

Définition de l'emploi :

Contrôle, enregistre et traite des réclamations concernant les commandes ainsi que les produits retournés par les clients, ventile et assure les réexpéditions des produits de toute provenance.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
2	155	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	165	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	175	Employé confirmé dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation.

Préparation

Préparateur de commandes

Définition de l'emploi :

Effectue les opérations principales liées à la constitution et au conditionnement des commandes clients. Assure de plus le rangement des produits, la qualité des commandes préparées, participe aux inventaires, détecte et retire les produits périmés ou abîmés. Respecte les procédures fixées dans l'établissement et contribue à la bonne tenue de son secteur.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	135	Préparateur ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	145	Préparateur ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	155	Préparateur confirmé assurant un travail de qualité.
	165	Préparateur expérimenté qui, au niveau du magasin, en plus des conditions exigées du préparateur confirmé, peut également effectuer des tâches annexes et possède une connaissance suffisante des différents secteurs.

Préparateur-chauffeur

Définition de l'emploi :

Préparateur-chauffeur dont la fonction de base est définie sous la rubrique « préparateur de commandes » et qui exerce également de manière régulière (moins de 50 % de la durée consacrée à la totalité de l'emploi) l'emploi de chauffeur-livreur.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	145	Préparateur-chauffeur ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	155	Préparateur-chauffeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	165	Préparateur-chauffeur confirmé assurant un travail de qualité.
	175	Préparateur-chauffeur expérimenté.

Livraison

Chauffeur-livreur

Définition de l'emploi :

Chauffeur assurant le chargement et la livraison des marchandises à la clientèle, veille à l'entretien courant du véhicule, signale les réparations à effectuer et tous les incidents de parcours. Achemine les produits et les documents pour la ou les tournées dont on lui confie la charge. Assure la liaison entre les pharmacies et l'établissement.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	150	Chauffeur-livreur ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle.
2	160	Chauffeur-livreur ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle.
	170	Chauffeur-livreur confirmé dont la qualité de travail n'appelle pas d'observations.
3	180	Chauffeur-livreur expérimenté qui, en plus des conditions exigées du chauffeur-livreur confirmé, contribue à entretenir une relation clientèle de qualité.

Chauffeur-livreur. - Agent de contact clients

Définition de l'emploi :

Chauffeur 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. Perçoit, outre son salaire de base, une commission sur chiffre d'affaires établie en fonction des livraisons qu'il effectue.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
2	160	Cf. définition de l'emploi.

Chauffeur préparateur

Définition de l'emploi :

Chauffeur-préparateur dont la fonction de base est définie sous la rubrique « chauffeur-livreur » et qui exerce également de manière régulière (moins de 50 % de la durée consacrée à la totalité de l'emploi) l'emploi de préparateur de commandes.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	150	Chauffeur-préparateur ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Chauffeur-préparateur ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	170	Chauffeur-préparateur confirmé assurant un travail de qualité.
3	185	Chauffeur-préparateur expérimenté.

Chauffeur magasinier

Définition de l'emploi :

Chauffeur-magasinier dont la fonction de base est définie sous la rubrique « chauffeur-livreur » et qui exerce également de manière régulière (moins de 50 % de la durée consacrée à la totalité de l'emploi) l'emploi de magasinier.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	150	Chauffeur-magasinier ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Chauffeur-magasinier ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	170	Chauffeur-magasinier confirmé assurant un travail de qualité.
3	185	Chauffeur-magasinier expérimenté.

Chauffeur poids lourd

Définition de l'emploi :

Conduit un véhicule lourd en vue d'assurer le chargement, le transport, la livraison et le déchargement des marchandises. Peut avoir des activités de manutention en rapport avec son activité principale. Assure aussi l'entretien courant du véhicule, signale les réparations à effectuer ainsi que tous les incidents de parcours.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
2	160	Chauffeur poids lourd ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	170	Chauffeur poids lourd ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Employé principal

Définition de l'emploi :

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 :

- au minimum, supérieur de 15 points à celui de sa qualification professionnelle si l'équipe comprend au plus 5 salariés ;
- supérieur de 20 points si l'équipe comprend plus de 5 salariés. Un employé qui n'a pas de personnel à manager mais auquel son supérieur direct délègue une part de sa propre responsabilité peut être assimilé à un employé principal.

Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres

Niveaux 5 à 9

Concernant les emplois de niveaux 5 à 9, l'évolution entre le coefficient minimal et maximal de l'emploi (plage d'évolution salariale) s'effectue principalement en tenant compte :

- des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'accord ;
- des critères contenus dans l'article 4 de l'accord soit, :
- expérience ;
- spécialisation ;
- expertise technique et/ou managériale ;
- formation ;
- initiative et autonomie ;
- étendu du pouvoir de décision.

Le premier coefficient constituant le point d'entrée minimal de la rémunération.

Responsable de maintenance

Définition de l'emploi :

Personnel ayant confirmé ses compétences de techniciens de maintenance. Il supervise, encadre et coordonne l'équipe de maintenance dont il a la responsabilité suivant les directives de sa hiérarchie.

Il intervient sur tous les outils d'exploitation (bâtiments, moyens techniques d'exploitation).

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 5 et 6, et peut évoluer des coefficients 240 à 270, en passant par les étapes suivantes : 240, 250, 260, 270.

Fonctions managériales et transverses

Employés et techniciens. - Niveaux 1 à 4

Technicien de répartition

Définition de l'emploi :

Technicien occupant au moins 3 emplois de manière effective, constante et régulière dans l'ensemble des filières, hormis la filière fonctions support.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Technicien qui, par expérience, possède la technicité lui permettant d'assurer de manière effective, régulière et constante la pratique d'au moins 3 emplois de 3 filières différentes.
	200	Technicien mettant en pratique avec autonomie les aptitudes acquises lui permettant de réaliser l'activité demandée, en s'assurant lui-même, et de la conformité des tâches liées à la polyvalence, et de leur qualité.
	210	Personnel ayant la capacité effective suivant les cas d'intervenir dans le cadre d'activités et de réalisations non standardisées et/ou inhabituelles, et ce avec pratique de la polyvalence la plus développée.

Exemples d'emplois pouvant être tenus par les techniciens de répartition :

- employé d'approvisionnement + employé renseignement client + employé services retour ;
- préparateur de commandes + employé renseignement client (ou POTE) + employé services administratif...
- et, de façon générale, les emplois des niveaux 1, 2 et 3.

Chef d'équipe

Définition de l'emploi :

Gère au quotidien l'activité d'exploitation dont il est responsable.

Anime et coordonne son équipe.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
4	190	Chef d'équipe débutant ou ayant une première expérience.
	200	Chef d'équipe organisant l'activité en fonction de la charge de travail, des normes de productivité et de qualité.
	210	Chef d'équipe confirmé. Il assure la coordination, supervise le fonctionnement de son activité en tenant compte des contraintes quotidiennes et des contraintes propres aux autres activités. Il veille à l'application des procédures et méthodes de travail.
	220	Chef d'équipe expérimenté. Il identifie les axes d'amélioration possibles relatifs à son activité et propose des plans d'action à son responsable.
5	240	Chef d'équipe qui, en plus des compétences requises du chef d'équipe expérimenté, dispose d'une forte autonomie de fonctionnement et contribue à l'atteinte des objectifs de l'exploitation.

Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres

Niveaux 5 à 9

Concernant les emplois de niveaux 5 à 9, l'évolution entre le coefficient minimal et maximal de l'emploi (plage d'évolution salariale) s'effectue principalement en tenant compte :

- des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'accord ;

- des critères contenus dans l'article 4 de l'accord, soit :

- expérience ;
- spécialisation ;
- expertise technique et/ou managériale ;
- formation ;
- initiative et autonomie ;
- étendu du pouvoir de décision.

Le premier coefficient constituant le point d'entrée minimal de la rémunération.

Responsables fonctionnels

Responsable de service

Définition de l'emploi :

Supervise, organise et coordonne le service dont il a la responsabilité suivant les directives de la direction ou de la hiérarchie.

Organise le fonctionnement de son service, en anime le personnel et contrôle leur activité. Identifie tout dysfonctionnement ou point susceptible d'être amélioré et met en place les solutions adaptées.

Gère le budget de son service

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 5 et 7, et peut évoluer des coefficients 250 à 360, en passant par les étapes suivantes : 250, 280, 300, 330, 360.

Responsable de département

Définition de l'emploi :

Assure la mise en oeuvre, dans son domaine, des objectifs fixés par la direction. Organise, coordonne et contrôle les activités du département placé sous sa responsabilité.

Organise le fonctionnement de son département et anime les services qui lui sont rattachés.

Propose et met en oeuvre les plans permettant l'atteinte et l'optimisation des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Contribue à l'élaboration et à la gestion du budget de son département.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur le niveau 7, et peut évoluer des coefficients 360 à 450, en passant par les étapes suivantes : 360, 380, 400, 450.

Directeur

Définition de l'emploi :

Participe à la stratégie de l'entreprise et détermine sa mise en oeuvre dans le secteur qu'il dirige. Participe aux choix des services fournis par l'entreprise et des marchés sur lesquels elle exerce son activité.

Rassemble et gère les moyens de la direction. Dirige et anime les hommes pour atteindre les objectifs fixés.

Supervise les responsables de ses services et développe leur travail en équipe.

Apporte son assistance aux responsables fonctionnels pour toute question relevant de sa compétence.

Elabore, met en oeuvre et suit, en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, la politique de sa direction.

Elabore et gère le budget de sa direction.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 8 et 9, et peut évoluer des coefficients 500 à 700, en passant par les étapes suivantes : 500, 600, 700.

Responsables opérationnels

Responsable d'exploitation

Définition de l'emploi :

Optimise l'organisation et la productivité de l'établissement.

Met en oeuvre et supervise l'activité d'exploitation de l'établissement.

Participe à l'élaboration du budget.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 5 et 6, et peut évoluer des coefficients 240 à 330, en passant par les étapes suivantes : 240, 260, 280, 300, 330.

Directeur d'établissement

Définition de l'emploi :

Elabore et planifie les plans d'action en cohérence avec la politique définie pour l'entreprise.

Détermine les objectifs et les orientations budgétaires de son établissement et en assure le suivi.

Manage le personnel de l'établissement.

Evolution de l'emploi :

Cet emploi se situe sur les niveaux 8 et 9, et peut évoluer des coefficients 500 à 600, en passant par les étapes suivantes : 500, 600.

Accord du 9 novembre 2010 relatif au plan de formation pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales

de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du congé individuel de formation, le prélèvement est directement opéré par l'OPACIF compétent.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique signée le 7 janvier 1992.

Modalité de répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP.

Calculé par application du taux fixé sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Entrée en vigueur et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011. A l'issue de cette échéance, il cesse de s'appliquer et de produire effet.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Accord du 24 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du congé individuel de formation, le prélèvement est directement opéré par l'OPACIF compétent.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique signée le 7 janvier 1992.

Modalité de répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP.

Calculé par application du taux fixé sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Entrée en vigueur et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article A. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012. A l'issue de cette échéance, il cesse de s'appliquer et de produire effet.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; FNP FO ; FCMTE CFTC ; CFE-CGC chimie.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, la branche de la répartition pharmaceutique tient à affirmer sa volonté de renforcer le dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels en matière de sécurité et de santé au travail afin de favoriser la prise en compte des conditions de travail des salariés de la branche et de prévenir les risques d'exposition à des facteurs de pénibilité tels que définis à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Les dispositions ci-après ont pour objectif la préservation de l'intégrité physique et de la santé mentale des salariés de la branche. L'aménagement du temps de travail des seniors avant leur départ à la retraite ne sera pas pris en compte dans le présent accord mais donnera lieu à une négociation de branche spécifique au cours de l'année 2012.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté d'entretenir un environnement de travail sain et sécurisé et se déclarent soucieux de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Au-delà des responsabilités qui incombent aux employeurs en matière de sécurité et de santé au travail, les parties signataires rappellent la nécessité d'une action conjointe des employeurs et des salariés pour atteindre les objectifs de prévention des risques professionnels et, ainsi mieux préserver la santé au travail. Dans cet esprit, le respect du dialogue social est indispensable et implique d'y associer les salariés et leurs représentants.

Les partenaires sociaux conviennent que l'accord de branche constitue un socle commun sur lequel les entreprises pourront s'appuyer pour mettre en œuvre les dispositifs adaptés de protection de la sécurité et de la santé au travail, tout en prenant en compte leurs spécificités technique, économique et sociale.

Acteurs

Article 1er

En vigueur étendu

Il est nécessaire de s'appuyer sur différents acteurs opérationnels compétents en matière de sécurité et de santé au travail.

1.1. Employeur

L'employeur est le garant de la stricte application des dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail et doit procéder à l'information constante des salariés.

Il est responsable de la santé et de la sécurité au travail des salariés et doit à ce titre établir un dialogue constructif et constant avec les autres acteurs, notamment le médecin du travail, les représentants du personnel au CHSCT (ou des délégués du personnel dans les établissements non pourvus de CHSCT) et les comités d'établissement, afin d'assurer la prise en compte de ces thèmes.

L'employeur veillera à consulter régulièrement le CHSCT, en amont de toute modification ou évolution des process de production et de travaux importants dans les bâtiments pouvant avoir un impact sur les conditions de travail.

1.2. Salariés

Par leur comportement individuel, les salariés participent à la prévention des accidents ou des situations dangereuses susceptibles de générer des accidents.

Ils doivent être également régulièrement sollicités pour participer à des actions de prévention de la santé et de la sécurité, afin notamment d'être en mesure d'assurer leur propre sécurité mais également de contribuer à celle de leurs collègues.

Les salariés et toute personne intervenant sur le site seront particulièrement sensibilisés au respect des règles de sécurité mises en place par l'employeur.

1.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La composition et la désignation de la délégation du personnel au CHSCT sont définies par le code du travail.

Constitué dans les établissements de 50 salariés, le CHSCT participe activement à la protection de la santé et de la sécurité de tous les salariés. Dans les établissements de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui assurent la mission du CHSCT, dans les mêmes conditions.

Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.

Pour mener sa mission, il doit avoir accès aux documents relatifs à la prévention des conditions de travail, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, les rapports techniques périodiques des organismes de contrôle concernant les machines, les installations électriques et les systèmes d'aération, le rapport annuel du médecin du travail.

De même, les moyens sont donnés au CHSCT pour qu'il réalise une visite des locaux à intervalles réguliers, si possible au même rythme que les réunions du CHSCT.

Le CHSCT participe à l'analyse des accidents du travail et des risques professionnels et propose des actions pour améliorer les conditions de travail.

Au cours des réunions du CHSCT, un rapport sur les accidents du travail est communiqué. De plus, au cours des réunions du CHSCT, les questions relatives aux risques psychosociaux devront être abordées.

Afin de consolider les acquis de la formation généraliste dispensée par des organismes agréés dont bénéficient les membres du CHSCT, le présent accord prévoit un complément d'une journée de formation consacrée à la prévention des risques professionnels spécifiques à la répartition pharmaceutique.

Cette journée, destinée à l'ensemble des membres du CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, sera organisée à chaque renouvellement du CHSCT. Le formateur ou l'organisme de formation retenu par l'entreprise sera préalablement informé des spécificités des métiers de la branche.

1.4. Services de santé au travail

Ils sont chargés de conduire des actions de santé au travail et de conseiller les salariés et leurs représentants ainsi que les employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires pour éviter et diminuer les risques professionnels. Ils doivent par ailleurs assurer la surveillance de l'état de santé des salariés et participer au suivi de la traçabilité des expositions professionnelles.

L'ensemble de ces missions est assuré par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail.

1.4.1. Médecins du travail

Outre leur responsabilité en termes de prévention globale de la santé des salariés, ils ont une triple mission (1) :

- réaliser l'ensemble des visites médicales obligatoires ou demandées par les salariés et émettre les avis d'aptitude et les restrictions d'aptitude au poste de travail ;
- participer activement à la recherche de solutions de reclassement pour les salariés dont la santé devient incompatible avec l'exercice de leur métier ;
- signaler par écrit à l'employeur les risques pour la santé des salariés et faire des recommandations précises de prévention.

1.4.2. Intervenants en santé au travail

Depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002, l'action des médecins du travail est complétée par celle d'autres intervenants internes ou externes en santé au travail. Ensemble, ils mènent une action d'expertise des conditions de sécurité et de travail des salariés et, à ce titre, conseillent l'employeur et les représentants du personnel.

1.5. Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

En complément de ceux des services de santé au travail, des intervenants extérieurs aux entreprises peuvent apporter une aide technique aux directeurs d'établissement et aux CHSCT, afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail. Il peut notamment s'agir des CARSAT, ARACT et autres cabinets spécialisés et dûment agréés.

(1) L'alinéa 1 de l'article 1.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 4624-18, R. 4624-31 et D. 4624-47 du code du travail. (Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1^{er})

Prévention

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Principes généraux

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour éviter les risques professionnels, par des moyens de prévention et de protection, de manière à assurer dans tous les cas la préservation de la santé des travailleurs au regard des connaissances scientifiques et techniques du moment.

Une politique efficace de prévention repose sur les neuf principes généraux de prévention suivants (art. L. 4121-2 du code du travail) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

2.2. Evaluation des risques professionnels et réalisation du document unique

Cette démarche, prévue dans le code du travail, constitue la base de l'action de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Elle est de la responsabilité des employeurs et consiste à transcrire annuellement dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés.

Ce document est la synthèse de l'évaluation des risques. Il contient également un plan de progrès des différentes actions de prévention qui doivent être réalisées en adéquation avec les résultats de l'évaluation des risques.

Pour être la plus précise possible au regard des conditions de travail, l'évaluation doit être menée au plus près du terrain avec les salariés, les membres du CHSCT (ou, à défaut, des délégués du personnel) et le médecin du travail.

Cette évaluation est effectuée pour chaque unité de travail dont le périmètre sera déterminé par chaque entreprise. Elle est conduite sous la responsabilité de l'employeur et fait l'objet d'une information du CHSCT (ou des délégués du personnel).

L'évaluation prend en compte :

- la nature des dangers associés à un poste de travail ;
- les conditions d'exposition potentielle à chacun de ces dangers (intensité, fréquence, durée).

Le document unique est mis à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, du contrôleur de la CARSAT et également du personnel.

La démarche se décompose en trois étapes :

a) Identification des dangers et anticipation des situations de pénibilité au travail

Par sites, puis par services ou par métiers, les employeurs établissent la liste la plus exhaustive possible des dangers auxquels sont exposés leurs salariés. L'exposition aux risques psychosociaux que constituent le stress, la violence et le harcèlement moral et sexuel sera abordée ainsi que la problématique des troubles musculo-squelettiques (TMS).

On entend par danger la propriété ou la capacité d'un élément ou d'une situation de constituer un dommage. Les dangers physiques ou psychiques peuvent être matériels (les outils de production, les véhicules, les installations), organisationnels (travail en openspace, en centres d'appels, sur des horaires décalés) ou encore comportementaux, c'est-à-dire directement consécutifs à l'intervention de l'homme (par exemple, accès en hauteur sans moyens appropriés).

Le risque est constitué par un danger éventuel plus ou moins prévisible provoquant un dommage.

b) Evaluation du risque et sa hiérarchisation

Pour évaluer les risques, les entreprises prendront en compte le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles qui ayant pour origine un des dangers identifiés, se sont produits l'année précédente.

Le risque résulte de la conjonction entre le nombre de personnes exposées à un danger ou la durée d'exposition et la gravité potentielle d'un dommage. Le risque sera donc plus ou moins élevé selon, d'une part, le nombre de personnes exposées et, d'autre part, la dangerosité potentielle.

Certaines situations de travail peuvent, à long terme, avoir un impact sur les conditions de travail et l'état de santé des salariés. L'anticipation de ces situations de pénibilité doit être plus particulièrement prise en compte au regard de l'exposition du salarié à des sollicitations physiques ou psychiques particulières.

c) Etablissement du plan de prévention

En corrélation avec les deux étapes précédentes, le plan de prévention prévoit annuellement les axes majeurs qui seront spécifiquement déployés dans ce domaine.

Les entreprises réaliseront chaque année une consolidation des documents uniques de leurs établissements et l'adresseront aux CHSCT de leurs établissements ainsi qu'à la CSRP, qui fera une synthèse des consolidations des entreprises de la branche (cf. document joint en annexe).

2.3. Formations

La prévention la plus efficace étant liée à une bonne connaissance des risques et des mesures prises pour les maîtriser, les entreprises s'engagent à veiller à la mise en place des actions de formations obligatoires, notamment :

- incendie ;
- sauveteurs-secouristes du travail ;
- intégration aux postes de travail pour les nouveaux embauchés et les salariés mutés ;
- habilitations électriques ;
- conduite des engins de manutention à conducteur porté et à conducteur accompagnant.

A ces formations obligatoires s'ajoutent les formations spécifiques au métier (gestes et postures, conduite d'automobile...). Chaque entreprise devra définir quelles sont les formations nécessaires dans le cadre de sa politique de prévention des risques.

Plus largement, les employeurs s'engagent à élaborer des actions de formation permettant de répondre à l'obligation de sécurité de résultats.

Les entreprises de la répartition s'attacheront plus particulièrement à traiter de la prévention liée aux risques routiers, aux risques liés à la manutention et au port de charges ainsi qu'aux risques psychosociaux.

Outre des formations techniques, les employeurs élaboreront et dispenseront auprès de l'encadrement des modules de formation orientés vers la sécurité, la santé et les conditions de travail.

Pénibilité

Article 3

En vigueur étendu

Le décret du 30 mars 2011 définit les 10 facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité. Dès lors qu'une proportion d'au moins 50 % des salariés de l'entreprise est exposée à l'un ou à l'autre de ces risques, il est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires reconnaissent qu'une certaine proportion de salariés de la branche est exposée à des facteurs de pénibilité.

Aussi, les entreprises devront réaliser un diagnostic destiné à identifier par catégories d'emploi les postes exposés à un ou à des facteurs de pénibilité définis dans les textes et feront le point sur les mesures de prévention existantes dans l'entreprise et celles qu'il conviendrait de déployer, afin de prévenir la pénibilité au travail.

Les postes identifiés comme étant exposés à la pénibilité feront l'objet d'une mention indiquant les mesures de prévention appropriées dans le document unique d'évaluation des risques.

Risques psychosociaux

Article 4

En vigueur étendu

Les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à la santé mentale des salariés mais également à leur intégrité physique : stress, violence, harcèlement...

4.1. Stress au travail

Il est rappelé ici la description du phénomène de stress, inscrite dans l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : « Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Le stress au travail revêt différents aspects. Ces effets peuvent être d'ordre :

- physiologique ou émotionnel : nervosité, irritation, crises d'angoisse, palpitations ;
- cognitif : réduction de l'attention et de la perception, oublis, erreurs dans l'exécution de la prestation de travail ;
- comportemental : agressivité, impulsivité, démotivation.

Ces effets sont susceptibles d'avoir un impact sur les relations de travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mener les actions suivantes :

- élaborer une fois par an un baromètre national quantitatif permettant d'identifier, voire de localiser (par exemple, gros établissements ou établissements automatisés), les situations de travail qui exposent les salariés aux risques psychosociaux.

Pour ce faire, les entreprises s'intéresseront aux indicateurs d'absentéisme (particulièrement de faible durée et des travailleurs de nuit), au taux de fréquence des accidents du travail, et plus particulièrement aux multi-accidentés, au turnover du personnel...

Les résultats du baromètre de chaque entreprise feront l'objet d'une consolidation qui sera transmise aux CHSCT locaux et à la branche :

- réaliser dans chaque entreprise une enquête sur le stress au travail ;
- élaborer et dispenser des actions de formation/sensibilisation en direction du management de proximité.

L'ensemble de ces mesures devront permettre l'identification des situations de stress et leurs conséquences sur les salariés, afin de mettre en place des mesures de prévention et une prise en charge adaptée à chaque situation.

4.2. Violence au travail

La violence au travail peut revêtir des formes qui vont au-delà de la seule agression physique et se traduire par des menaces, des agressions verbales ou psychologiques.

Elle peut provenir de l'intérieur de l'entreprise (collègues, managers, etc.) ou bien de l'extérieur de l'entreprise (clients, public, etc.).

Les entreprises de la branche s'opposent formellement à ces pratiques, qui doivent faire l'objet d'actes de prévention et de gestion en promouvant le respect des individus.

Le salarié qui a été exposé à une situation de violence doit le signaler à son responsable de manière à ce que les mesures adéquates, y compris des sanctions, soient prises. Il peut également alerter les représentants du personnel et les services de santé au travail.

4.3. Harcèlement moral et sexuel

Harcèlement moral (art. L. 1152-1 et suivants du code du travail) : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour

objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Harcèlement sexuel (art. L. 1153-1 et suivants du code du travail) : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. »

Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral. Aussi, ils s'appuieront notamment sur les acteurs de proximité que sont les médecins du travail et les délégués du personnel pour aider au repérage de telles situations et prendre ainsi les mesures destinées à faire cesser le harcèlement avéré.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à faire connaître de tels agissements ne pourront pas subir de sanction du fait de ce témoignage.

Les employeurs s'engagent à prévenir et/ou à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement.

Maintien dans l'emploi

Article 5

En vigueur étendu

Des maladies graves, des accidents de la vie, des handicaps peuvent avoir des conséquences qui empêchent un salarié de poursuivre son activité sur le poste de travail qu'il occupait. De ce fait, le médecin du travail peut juger le salarié inapte, ce qui conduit l'employeur à rechercher une solution de reclassement.

Aussi, les entreprises de la branche s'attacheront à développer une politique en faveur du maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes ou susceptibles de le devenir dans un avenir proche.

Selon les situations et les possibilités, celle-ci se concrétisera par :

- des actions d'analyse ergonomique des postes de travail des salariés concernés, en vue d'adapter le poste de travail et/ou les locaux de travail ;
- des reclassements des salariés concernés sur un poste de travail adapté à leurs capacités ou aptitudes physiques ;
- des aménagements du temps de travail nécessaires à la reprise d'activité et à la poursuite éventuelle de soins ;
- des bilans de compétences et des actions de formation destinées à accompagner et à préparer le salarié à un autre métier qu'il pourrait exercer à l'extérieur de l'entreprise si aucun reclassement interne n'est possible.

La politique de maintien dans l'emploi pourra être intégrée dans les mesures définies dans l'accord en faveur des personnes handicapées pouvant exister dans les entreprises de la branche.

Handicap

Article 6

En vigueur étendu

Selon la situation de l'entreprise au regard de la loi du 11 février 2005 qui oblige tout employeur du secteur privé occupant au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leurs effectifs salariés, les entreprises de la branche prêteront une attention particulière aux salariés concernés par cette loi.

Une réflexion sera engagée au sein de chaque entreprise, afin de décider de la forme des structures et procédures destinées à répondre aux obligations de la loi du 11 février 2005.

Les solutions retenues prendront en compte non seulement la question du maintien dans l'emploi mais également celle de l'accueil des personnes handicapées embauchées et celle du développement professionnel de ces personnes.

Suivi de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord décident de mettre en place une commission de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée d'un maximum de deux délégués titulaires et deux délégués suppléants dans chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et d'un nombre égal d'employeurs.

Au cours des réunions de cette commission annuelle seront présentés le document de consolidation de l'évaluation des risques professionnels, réalisé dans chaque entreprise de la branche, ainsi qu'une consolidation du baromètre national quantitatif annuel relatif à la prévention du stress.

Cette commission de suivi se réunira deux fois durant la première année suivant la signature du présent accord et une fois par an durant les 2 années suivantes. Elle se réunira donc quatre fois durant les 3 premières années d'application du présent accord. Au-delà de la troisième année, ils seront étudiés dans le cadre du rapport annuel de branche.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 16 janvier 2012.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut pas être dérogé dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si la révision ou la dénonciation de l'accord devait être envisagée, elle se ferait conformément aux dispositions en vigueur.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de 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 l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Les employeurs en assureront la diffusion aux salariés et aux instances représentatives du personnel de leurs entreprises lors de son entrée en vigueur.

Annexe

En vigueur étendu

Evaluation des risques dans les entreprises de répartition pharmaceutique

Métier, personnel, locaux	Dangers ou facteurs de risques devant être évalués	Description des situations auxquelles sont exposés les salariés	Nombre de salariés exposés	Gravité potentielle de l'exposition	Résultats de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer)	Mesures de prévention décidées
1. Magasinier, réceptionnaire	Appareils de levage					
	Chargement/déchargement des marchandises					
	Chutes de hauteur					
	Chutes de plain-pied					
	Manutention manuelle					
	Exposition au froid					
	Chutes d'objets					
	Coupures					
2. Préparateur de commandes	Risques psychosociaux					
	Chutes de hauteur					
	Chutes de plain-pied					
	Manutention manuelle					
	Exposition au froid					
	Chutes d'objets					
	Coupures					
	Risques psychosociaux					
3. Chauffeur livreur	Chutes de hauteur					
	Chutes de plain-pied					
	Manutention manuelle					
	Manipulation portes de camions					
	Chutes d'objets					
	Entretien du véhicule					
	Risque routier					
	Risques psychosociaux					
4. Téléphoniste, personnel des retours, bureaux et salles de réunions	Eclairage					
	Ambiance thermique					
	Ambiance sonore					
	Ergonomie des postes de travail					
	Chutes de plain-pied					
	Chutes de hauteur					
	Manutention manuelle					
	Risques psychosociaux					
5. Personnel de maintenance, machines, outillage, opérations de maintenance, risques spécifiques	Risques directement liés aux machines					
	Risques électriques					
	Entretien des locaux maintenance					
	Outillage électrique					
	Travail en hauteur					
	Equipements individuels de protection					
	Risques psychosociaux					
6. Organisation de la sécurité, des soins, des secours, respect des règles, formations spécifiques	Accueil au poste de travail					
	Salariés des entreprises extérieures					
	Accès à l'entreprise/l'établissement					
	Circulation dans l'entreprise/l'établissement					
	Risque incendie					
	Affichage réglementaire					
	Locaux médicaux					
	Gestion des accidents du travail					
	Organisation des visites médicales					
	Hygiène (dératisation, tabac, alcool, produits stupéfiants)					
	Produits cytotoxiques					
	Stockage des produits d'entretien et de nettoyage					
	Formation aux gestes et aux postures					
	Formation de sauveteur-secouriste du travail					
	Formation habilitation électrique					
	Formation à la conduite des engins					
Formation incendie						
Organisation du CHSCT						

7. Locaux annexes, vestiaires, réfectoires	Entretien et équipement des vestiaires					
	Entretien et équipement des sanitaires					
	Entretien et équipement des salles de repos					
	Entretien et équipements des lieux de restauration					
	Entretien et équipement des parkings extérieurs et intérieurs					
	Stations gas-oil					
	Presses à cartons					

Accord du 17 juillet 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FCMTE CFTC ; FNP FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique conviennent de la nécessité de faire évoluer les salariés à temps partiel vers un temps le plus complet possible, tout en prenant en compte les contraintes organisationnelles des entreprises.

La convention collective nationale de la répartition pharmaceutique prévoit des dispositions relatives au temps partiel dans un certain nombre d'articles et d'accords, notamment dans :

- l'article K. 3 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ;
- les articles 4 et 5 de l'accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail ;
- les articles 2 et 4 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les articles 1.3.2.1 et 2.2 de l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle ;
- l'article 7. B de l'accord classifications du 22 septembre 2008.

Sauf indications contraires dans le présent accord, l'ensemble des dispositions existantes traitant du temps partiel est maintenu. Cet accord révisé l'article K. 3.5 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

En 2012, les salariés à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique représentaient près d'un tiers des effectifs. Au regard de l'importance de la question du temps partiel dans les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique, il est apparu indispensable d'encadrer le temps partiel et de fixer un cadre intégrant les nouvelles dispositions légales, issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

La répartition pharmaceutique se caractérise par une activité répartie sur 6 jours (du lundi au samedi) et par des amplitudes d'ouverture des établissements qui peuvent être larges. Une des spécificités de la répartition pharmaceutique est d'encadrer, depuis 1992, les conditions du repos hebdomadaire des salariés en fonction de leur métier. Par le biais des articles K. 1.1.1 (pour les salariés à temps complet), K. 1.1.2 (pour le personnel de livraison à temps complet) et K. 3.4 (pour les salariés à temps partiel effectuant plus de 18 heures hebdomadaires), la convention collective a permis d'organiser le repos hebdomadaire des salariés, s'efforçant ainsi de concilier vie personnelle et vie professionnelle. De ce fait, une partie de l'activité du samedi a été confiée depuis cette date à des salariés étudiants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent étendre les dispositions relatives au repos hebdomadaire des salariés à temps plein aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine.

Il convient par conséquent d'organiser les différentes formes de travail à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Titre Ier Durée du travail des salariés à temps partiel

Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la répartition pharmaceutique, un temps d'adaptation est nécessaire à ces dernières pour mettre en adéquation leurs organisations avec la durée hebdomadaire minimale de travail fixée par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Une durée hebdomadaire minimale de travail pour les salariés à temps partiel est donc fixée dans la branche de la répartition pharmaceutique, sans qu'il soit fait une distinction entre les salariés déjà en poste et les salariés nouvellement embauchés.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter un calendrier progressif permettant d'atteindre la durée minimale fixée par la loi. La durée minimale de travail des salariés à temps partiel des entreprises relevant du présent accord sera :

- de 20 heures par semaine à compter du 1er juillet 2014 jusqu'au 30 juin 2015 inclus ;
- de 24 heures par semaine à compter du 1er juillet 2015.

Une durée minimale de travail à temps partiel différente est prévue à l'article 9 du présent accord pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

Dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Le législateur a prévu différents cas de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel, qu'il convient de rappeler et de préciser.

Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études

Article 2.1

En vigueur étendu

L'article L. 3123-14-5 du code du travail prévoit qu'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 1er du présent accord, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Les entreprises de la répartition pharmaceutique doivent s'assurer, à l'embauche puis chaque année, que ces salariés bénéficient du statut étudiant. Cette vérification se fait par tout moyen, notamment par la production de pièces justificatives (par exemple : carte d'étudiant, certificat de scolarité, justificatif

d'affiliation à la sécurité sociale étudiante...).

Il appartient aussi, néanmoins, aux étudiants âgés de moins de 26 ans d'informer leur employeur de leur volonté de mettre fin à leurs études ou de la perte de leur statut d'étudiant, y compris en cours d'année.

Demande du salarié écrite et motivée

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Principe

Le salarié a la possibilité de demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 1er du présent accord.

Cette demande, qui doit être écrite et motivée, peut être faite :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

2.2.2. Modalités

Afin de gérer l'organisation du travail à l'intérieur des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de définir la forme et les modalités que doit prendre la demande du salarié pour passer à une durée du travail hebdomadaire inférieure à la durée définie à l'article 1er du présent accord et pour revenir à cette durée.

La demande du salarié de bénéficier d'une durée du travail inférieure à celle prévue à l'article 1er du présent accord est faite par écrit.

Ensuite, ce choix est formalisé et contractualisé dans le contrat de travail du salarié.

Dans le cas où le salarié souhaite modifier ce choix pour augmenter sa durée du travail et atteindre la durée minimale prévue à l'article 1er du présent accord, il doit porter sa demande, par écrit, à la connaissance de l'employeur. Cette demande doit être formulée en respectant un délai de prévenance de 6 mois minimum. Au terme de ces 6 mois, le salarié passe à la durée minimale prévue à l'article 1er du présent accord.

Dans le cas d'un événement familial grave ou d'une perte substantielle des revenus du foyer fiscal (exemple : perte d'emploi du conjoint), les entreprises s'engagent à traiter sous 2 mois la demande du salarié portant sur un retour à la durée minimale de travail hebdomadaire prévue à l'article 1er.

Autres situations

Article 2.3

En vigueur étendu

Il est possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1er du présent accord pour les salariés qui bénéficient des dispositifs légaux tels que (liste non exhaustive) :

- le temps partiel thérapeutique ;
- l'invalidité ;
- le congé parental d'éducation à temps partiel ;
- le congé de solidarité familiale.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à accorder une attention particulière à ces situations pour l'organisation du travail.

Remplacement des salariés absents

Article 2.4

En vigueur étendu

Il est également possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1er du présent accord pour un remplacement en CDD d'un salarié absent (notamment pour un salarié à temps partiel thérapeutique, en invalidité, en congé parental d'éducation à temps partiel, en congé de solidarité familiale), sur la durée de son absence.

Fiche de souhaits

Article 3

En vigueur étendu

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de signaler leur souhait d'ajuster leur durée du travail, la branche conseille aux entreprises d'utiliser une fiche de souhaits au moins tous les 2 ans.

Un modèle de fiche de souhaits est annexé au présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins que le salarié a la possibilité de signaler à tout moment à son employeur son souhait de modifier sa durée de travail.

Titre II Avenants compléments d'heures

Avenants compléments d'heures

Article 4

En vigueur étendu

Recours aux avenants compléments d'heures

Article 4.1

En vigueur étendu

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux souhaits des salariés à temps partiel, les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique peuvent augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat du salarié à temps partiel, en accord avec ce dernier, par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant doit préciser :

- le nombre d'heures prévues dans le cadre de l'avenant ;
- la répartition des heures sur la semaine ou sur le mois ;
- la période concernée.

A l'issue de cet avenant, le salarié retourne à la durée du travail contractuelle initiale.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants compléments d'heures en priorité aux salariés à temps partiel ayant déclaré souhaiter en bénéficier.

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne donnent pas lieu à majoration. Elles sont payées au taux normal.

En application de l'article L. 3123-25 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Avenants compléments d'heures pour remplacement d'un salarié absent

Article 4.2

En vigueur étendu

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour remplacer un salarié absent n'est pas limité en nombre dans l'année civile et par salarié.

L'avenant doit, outre les éléments énumérés à l'article 4.1, désigner nommément le salarié absent.

Les salariés en CDI ayant bénéficié, sur l'année civile, de plus de huit avenants de remplacement ou d'un ou plusieurs avenants de remplacement dont la durée cumulée du ou des avenants de remplacement atteint 4 mois bénéficient d'un droit de repos supplémentaire de 1 journée, ou d'une autre contrepartie négociée en entreprise.

Avenants compléments d'heures hors motif de remplacement d'un salarié absent

Article 4.3

En vigueur étendu

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour un autre motif que le remplacement d'un salarié absent est limité à quatre par année civile et par salarié.

Titre III Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail

Rappel des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du travail à temps partiel

Article 5

En vigueur étendu

Les articles K.3.7 « Aménagement du travail des salariés à temps partiel » de la convention collective de la répartition pharmaceutique et 5.3 de l'accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail prévoient un certain nombre de dispositions relatives à l'organisation du travail à temps partiel (durée quotidienne, amplitude, coupures).

La durée quotidienne de travail effectif (déduction faite des temps de pause) des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, ni excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à 12 heures.

La journée de travail ne peut pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, plus de 1 fois et pour un maximum de 4 heures.

Les entreprises qui appliquent une coupure quotidienne supérieure aux 2 heures prévues par la loi doivent, par accord, prévoir une contrepartie.

Cette contrepartie, dont les modalités d'application sont précisées par accord d'entreprise, prend la forme de 2 jours de repos supplémentaires par année civile. Par accord d'entreprise antérieur à la signature du présent accord de branche, une solution alternative peut lui être substituée.

Si la journée de travail est inférieure à 4 heures, elle ne peut pas être interrompue.

Priorité de passage à temps plein d'un salarié à temps partiel

Article 6

En vigueur étendu

Le présent article révisé l'article K. 3.5 « Priorité de réembauchage à temps plein ou à temps partiel » de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, en le complétant comme suit :

« L'employeur a également la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel ayant émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, notamment par le biais de la fiche de souhaits mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le temps partiel :

- un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle ;
- ou un emploi à temps complet non équivalent.

Dans la mesure où une adéquation existe entre les compétences des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les compétences nécessaires à la tenue dudit emploi à temps complet, les entreprises peuvent proposer en priorité cet emploi aux salariés à temps partiel, avant ouverture d'un éventuel recrutement externe. »

Encadrement du temps partiel

Article 7

En vigueur étendu

Ensemble des salariés à temps partiel

Article 7.1

En vigueur étendu

Les entreprises veillent à proposer aux salariés à temps partiel une durée minimale du travail, qui prendra en compte les impératifs familiaux du salarié et les impératifs de production de l'entreprise.

Salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale

Article 7.2

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à regrouper, sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, les horaires de travail du salarié à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée minimale prévue à l'article 1er du présent accord.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est, par dérogation, inférieure à la durée minimale hebdomadaire prévue à l'article 1er du présent accord ne peuvent pas travailler sur plus de 5 jours dans la semaine.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures ne peuvent pas avoir de coupure dans leur(s) journée(s) de travail.

Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine

Article 8

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est d'au moins 32 heures par semaine se voient appliquer les mêmes dispositions conventionnelles relatives au repos hebdomadaire que les salariés à temps complet. Ces dernières sont définies à l'article K.1.1 « Repos et pauses » de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Titre IV Salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi

En vigueur étendu

Les obligations de service public de la répartition pharmaceutique inscrites dans le code de la santé publique conduisent les entreprises à répartir leur activité sur 6 jours, du lundi au samedi inclus.

Afin de permettre une continuité de l'activité le samedi et de satisfaire aux obligations conventionnelles sur le repos hebdomadaire, les entreprises de la répartition pharmaceutique emploient fréquemment des salariés dédiés au travail du samedi.

Les salariés, majoritairement des étudiants, relèvent d'une situation spécifique que les partenaires sociaux conviennent d'encadrer par des règles adaptées. Ces dispositions doivent permettre de favoriser l'emploi salarié là où cela est possible, plutôt que le recours à d'autres formes d'activité, telles que la sous-traitance.

Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi

Article 9

En vigueur étendu

Une durée minimale du travail à temps partiel différente est prévue pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

A compter du 1er juillet 2014, par dérogation à l'article 1er du présent accord, de par la spécificité de l'activité du samedi, la durée hebdomadaire minimale des salariés travaillant uniquement le samedi est fixée à 4 heures.

Encadrement du temps partiel des salariés travaillant uniquement le samedi

Article 10

En vigueur étendu

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

Par dérogation à l'article 7.2 du présent accord, le salarié travaillant uniquement le samedi et dont la durée de travail journalière est supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 10 heures peut avoir une coupure dans sa journée de travail.

Titre V Cadre juridique de l'accord

Suivi du temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique

Article 11

En vigueur étendu

Un suivi du nombre de salariés à temps partiel dans l'effectif total de la branche est réalisé annuellement durant les 3 premières années suivant la signature du présent accord, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Un indicateur spécifique sera créé, permettant un suivi du nombre de salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi dans la branche.

Une première réunion de suivi de l'accord aura lieu au cours du second semestre 2015, lors d'une réunion restreinte ou d'une réunion de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Une seconde réunion de suivi aura lieu 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord. Ce suivi se fera lors d'une réunion restreinte.

Révision

Article 12

En vigueur étendu

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle ainsi créée.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension intégrale. Il entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Champ d'application

Article 14

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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 du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Modèle de fiche de souhaits

Fiche de souhaits

Période : du au

Identification de l'entreprise et de l'établissement

Nom de l'entreprise :

Etablissement de rattachement :

Identification du salarié

Civilité : •?• Madame •?• Monsieur

Nom :

Prénom :

Durée du travail hebdomadaire actuelle et répartition des horaires :

Aspects familiaux (exemple : nombre d'enfant[s] à charge, nombre d'ascendant[s] à charge...) :

Avez-vous d'autres employeurs ? •?• oui •?• non

Souhaits relatifs au temps de travail dans l'entreprise

Durée du travail hebdomadaire souhaitée :

Souhaitez-vous que des avenants complémentaires d'heures vous soient proposés ? •?• oui •?• non

Signature du salarié

Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FCE CFDT ; FNP FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un accord de révision à l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 et à ses avenants de révision.

Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants précédemment signés.

Il garantit aux salariés des entreprises relevant de la convention collective de la répartition pharmaceutique, dès le premier jour de leur contrat de travail, le bénéfice d'un régime complémentaire collectif frais de santé couvrant les risques maladie, chirurgie, maternité et d'un régime collectif de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité et invalidité.

Partie 1 Cadre général

Assureurs recommandés

Article 1er

En vigueur étendu

Une procédure de mise en concurrence a été réalisée dans la branche durant l'année 2015, afin de procéder à une recommandation pour les régimes frais de santé et prévoyance.

Suite à cette procédure, les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique ont décidé de recommander, pour une période minimale de 3 ans et maximale de 5 ans, par une décision du 21 octobre 2015, l'offre commune d'APGIS et Allianz.

Cette recommandation est basée sur une offre commune APGIS/ Allianz. L'APGIS assurera la couverture des risques maladie, chirurgie, maternité du régime frais de santé et Allianz assurera celle des risques incapacité, invalidité et décès du régime prévoyance.

A compter du 1er janvier 2016, l'APGIS est nommé gestionnaire unique des régimes frais de santé et prévoyance, Allianz lui déléguant la gestion du régime prévoyance pour la durée de la recommandation.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la répartition pharmaceutique n'ont pas l'obligation de contracter avec les organismes recommandés. Elles doivent, par contre, offrir à leurs salariés un niveau de garanties minimales égal à celui prévu par la branche dans le présent accord, pour les régimes frais de santé et prévoyance, avec des taux de cotisation à la charge du salarié ne dépassant pas ceux fixés dans le présent accord, à garanties identiques.

A contrario, les assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord. Ils sont tenus d'appliquer les cotisations prévues dans le présent accord et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés (hors régimes surcomplémentaires d'entreprise éventuels).

Cette recommandation se faisant dans le cadre d'une offre commune, l'adhésion ou la non-adhésion d'une entreprise se fait pour les deux régimes, simultanément. Il n'est donc pas possible pour une entreprise d'adhérer à l'un des deux régimes de la branche (frais de santé avec APGIS ou prévoyance avec Allianz) sans adhérer à l'autre.

Définition des cadres et des non-cadres

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que les catégories professionnelles cadres et non-cadres, mentionnées dans le présent accord, s'entendent comme suit :

- cadres : salariés relevant des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe de cette convention ;

- non-cadres : ensemble des autres salariés.

Cadre général des cotisations

Article 3

En vigueur étendu

Les cotisations (taux contractuel et taux d'appel), rappelées aux articles 6 et 9 du présent accord, pourront évoluer en fonction des nécessités d'équilibre du régime frais de santé et du régime prévoyance, ainsi que de l'évolution de la législation.

Un taux d'appel peut être décidé, pour tout ou partie des risques santé et prévoyance, par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord et en concertation avec l'organisme assureur, en fonction des résultats techniques soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux mentionné dans les deux articles précités.

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut tel que défini dans les contrats d'assurance de mise en œuvre de l'accord, et sont limitées aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le taux minoré en Alsace-Moselle pour le régime frais de santé se justifie par le régime local, qui prévoit une indemnisation supérieure de la part de la sécurité sociale et donc par conséquent un remboursement moindre du régime complémentaire.

Les niveaux de cotisations diffèrent en fonction des catégories professionnelles, cela se justifiant par l'expression des cotisations en pourcentage du salaire brut, et en fonction des salaires moyens de chaque catégorie.

Partie 2 Régime frais de santé

Bénéficiaires

Article 4

En vigueur étendu

Affiliation des salariés

Article 4.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauche. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Par ailleurs, en dehors des dispositions légales de dispense d'affiliation, la branche de la répartition pharmaceutique ne prévoit pas d'autres dispositifs de dispense d'affiliation.

Un assuré cesse d'être garanti à la date de suspension de son contrat de travail. Toutefois, dans certains cas, les salariés dont le contrat de travail est suspendu continuent à bénéficier du régime frais de santé.

4.1.1. Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime

Les salariés restent bénéficiaires du régime frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de maternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou accident (professionnel ou non professionnel), pour la durée de la suspension et tant qu'ils sont inscrits aux effectifs de l'entreprise, et cela exclusivement pour la période au titre de laquelle ces salariés bénéficient :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complètes du régime obligatoire ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par le souscripteur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

De même, les salariés présents aux effectifs d'une entreprise adhérant au régime et percevant une rente d'invalidité ou d'incapacité sont également maintenus au bénéfice des garanties.

4.1.2. Salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant pas du maintien des garanties du régime

Les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans solde).

Néanmoins, dans ces derniers cas, ces salariés ont la possibilité, moyennant une cotisation entièrement à leur charge, d'adhérer à titre individuel. Cette cotisation est définie aux articles 6.1 ou 6.2 (en fonction du statut du salarié), ces derniers devant s'acquitter du versement de la part employeur et de la part salarié.

Ils bénéficieront ainsi des garanties qui leur étaient applicables en tant qu'actifs. Ce maintien est possible pendant toute la durée des congés considérés :

- sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la prise de congé ;
- pendant 24 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.

Anciens salariés

Article 4.2

En vigueur étendu

Les anciens salariés peuvent bénéficier du maintien des garanties du régime frais de santé, dans les conditions décrites ci-dessous.

4.2.1. Maintien gratuit des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Le salarié bénéficiaire du régime et ses ayants droit affiliés à titre obligatoire bénéficient gratuitement du maintien des garanties frais de santé, pendant 6 mois à compter du terme du contrat de travail du salarié (préavis effectué ou non), sous réserve que ce dernier :

- ait cotisé pendant une durée supérieure à 6 mois au présent régime d'une façon continue ou discontinue dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ;
- soit inscrit à Pôle emploi à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ;
- perçoive une indemnisation par l'assurance chômage, et ce quelle que soit la durée de cette indemnisation, ou soit inscrit à un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle.

Est concerné :

- le salarié licencié ;
- le salarié ayant adhéré à un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur ;
- le salarié démissionnaire, dont la démission a été reconnue comme légitime par Pôle emploi.

Cette garantie n'est pas cumulable avec la portabilité, telle que décrite à l'article 4.2.2 du présent accord, mais intervient sous déduction de cette dernière.

4.2.2. Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'un maintien des garanties frais de santé, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'ancien salarié est éligible à la portabilité s'il justifie cumulativement :

- de la cessation de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) ;
- de l'ouverture de ses droits à couverture dans l'entreprise, avant la cessation de son contrat de travail ;
- de l'ouverture de ses droits à Pôle emploi.

Les garanties maintenues sont celles définies dans le régime et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise dans laquelle il était salarié.

Les ayants droit, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, couverts en tant qu'ayants droit à la date de cessation du contrat de travail, bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'ancien salarié ouvre droit à la portabilité.

4.2.3. Titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement ; ayants droit du salarié en cas de décès de ce dernier

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les anciens salariés qui bénéficient :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale ;
- ou d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- ou d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi,

peuvent conserver les garanties frais de santé dont ils bénéficiaient, pour eux-mêmes et leurs ayants droit tels que définis à l'article 4.3 du présent accord, à l'issue de la cessation de leur contrat de travail et, éventuellement, de la période de portabilité (art. 4.2.2) ou de maintien gratuit des garanties (art. 4.2.1) lorsqu'elle s'applique, moyennant le paiement des cotisations correspondantes, telles que définies à l'article 6.4 du présent accord.

Cette possibilité est ouverte à condition :

- qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la fin des garanties antérieures, ou après la période de portabilité des droits ;
- qu'ils adhèrent à titre individuel au régime des anciens salariés de la répartition pharmaceutique.

Les ayants droit d'un salarié décédé, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, peuvent également demander le maintien de la couverture dont ils bénéficiaient par l'intermédiaire du salarié décédé.

Dans ce cas, les ayants droit bénéficient du maintien des garanties pendant une durée de 12 mois à compter du décès du salarié, sous réserve d'en faire la

demande dans les 6 mois suivant le décès et sous réserve de paiement par le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, de la cotisation « conjoint à charge au sens de la sécurité sociale » telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Les ayants droit, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, qui conservent le numéro d'immatriculation du salarié décédé peuvent bénéficier sans limitation de durée du régime sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié. Dans ce cas-là, l'intégralité de la cotisation définie à l'article 6.4 du présent accord est à leur charge.

4.2.4. Invalidité de 2e et 3e catégories

Les garanties maladie, chirurgie, maternité du régime frais de santé peuvent être assurées à ces personnes, à titre individuel, et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article 6.4 du présent article.

L'organisme assureur leur adressera une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

Elles devront en faire la demande :

- dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- ou, si elles ont bénéficié de la portabilité, dans les 6 mois suivant l'issue du dispositif de portabilité.

4.2.5. Démission. - Fin de période d'essai. - Fin de CDD Fin de la période de portabilité

L'organisme assureur adressera aux anciens salariés relevant de ces situations une proposition de souscription à une assurance à titre individuel auprès du régime frais de santé leur permettant de conserver les mêmes garanties maladie, chirurgie, maternité, et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article 6.4 du présent article.

S'ils ont bénéficié de la portabilité, ces anciens salariés auront un délai de 6 mois suivant l'issue du dispositif de portabilité pour en faire la demande.

Ayants droit

Article 4.3

En vigueur étendu

4.3.1. Ayants droit affiliés à titre obligatoire

Les ayants droit affiliés à titre obligatoire sont définis comme étant :

- les enfants à charge du salarié au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint, de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de 18 ans, immatriculés sous leur propre numéro de sécurité sociale. Dans ce cas, les remboursements sont effectués sous déduction des prestations perçues de leur mutuelle d'étudiants ou de tout régime obligatoire ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint, inscrits sous leur propre numéro de sécurité sociale, sous contrat d'apprentissage ou bénéficiant des mesures en faveur de l'emploi dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur ;
- les enfants du conjoint du salarié, à charge au sens du régime obligatoire, dans le cas où il ne bénéficie pas pour eux d'un régime frais de santé. Lorsque le conjoint bénéficie pour eux d'un régime frais de santé, la garantie n'intervient qu'en déduction de ce régime ;
- les ascendants du salarié, dès lors qu'ils sont ayants droit au sens de la sécurité sociale, ou dans le cas contraire, dès lors qu'ils sont affiliés à titre personnel à un régime obligatoire et qu'ils répondent à la définition de l'article L. 161-1 du code de la sécurité sociale ;
- les petits-enfants du salarié à charge au sens sécurité sociale ou de son conjoint ;
- les membres de la famille à charge du salarié, bénéficiaires de l'article L. 212-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

4.3.2. Ayants droit affiliés à titre optionnel

Les conjoints à charge des salariés peuvent être affiliés de façon optionnelle au régime frais de santé. Cette affiliation est faite de façon volontaire, en contrepartie du paiement direct d'une cotisation à l'assureur, telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Le conjoint à charge du salarié, au sens du présent accord, est défini comme étant :

- l'époux ou l'épouse légitime du salarié, même séparé de corps mais non divorcé ;
- le concubin du salarié ;
- le partenaire de pacte civil de solidarité du salarié,

dès lors que cette personne :

- est ayant droit au sens de la sécurité sociale ;
- ou, dans le cas contraire, dès lors qu'elle est affiliée à titre personnel à un régime obligatoire et qu'elle est en mesure de prouver, par la fourniture du dernier avis d'imposition commune, l'absence d'activité professionnelle, et :
 - l'absence de perception d'un revenu d'activité ;
 - ou l'absence d'un revenu de remplacement supérieur, pour l'année de référence fiscale, au montant annuel du revenu de solidarité active (RSA) versé pour une personne seule sans enfant.

En outre, le conjoint retraité du salarié qui est désormais affilié à titre personnel à un régime obligatoire du fait de la liquidation de ses propres droits à la retraite, peut continuer à bénéficier du présent régime, aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir été couvert au titre du présent accord en qualité de conjoint à charge du salarié au moment de l'adhésion de ce dernier ;
- s'acquitter directement auprès de l'assureur du versement intégral de la cotisation " adulte retraité " prévue à l'article 6.4 du présent accord.

Adhésion optionnelle des mandataires sociaux

Article 4.4

En vigueur étendu

Les entreprises adhérant au régime frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique ont la possibilité, par décision de leurs instances dirigeantes, de faire adhérer ou pas au régime frais de santé les mandataires sociaux de l'entreprise. L'adhésion au régime frais de santé des mandataires sociaux n'emporte pas adhésion obligatoire au régime prévoyance, sans décision prise expressément en ce sens par les instances dirigeantes de l'entreprise.

Garanties

Article 5

En vigueur étendu

Objet

Article 5.1

En vigueur étendu

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 thermale.

Les prestations de frais de santé sont identiques, quelle que soit la catégorie à laquelle le salarié appartient.

Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres

Article 5.2

En vigueur étendu

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0037/boc_20180037_0000_0021.pdf

Les garanties en optique dans le cadre du réseau de soins sont entrées en vigueur au 1er février 2016.

Contrat responsable

Article 5.3

En vigueur étendu

Les garanties du régime frais de santé sont conformes aux conditions des contrats dits « responsables », telles que définies au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale et les dispositions y afférent.

En particulier, sont exclus de la prise en charge :

- la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant) ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques lorsque le salarié ou un de ses ayants droit ne respectent pas le parcours de soins, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- la participation forfaitaire et les franchises médicales restant à la charge de l'assuré et prévues par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En revanche, les garanties sont conformes aux dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment dans le cadre du parcours de soins et de l'équipement optique, et aux dispositions relatives au panier de soins minimum définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Toute modification législative ou réglementaire ultérieure concernant le caractère responsable du contrat sera automatiquement appliquée au régime frais de santé, sans que la conclusion d'un avenant de révision au présent accord ne soit nécessaire. L'assureur devra informer le comité paritaire de gestion, prévu à l'article 11 du présent accord, des modifications nécessaires et de leurs modalités de mise en œuvre proposées.

Actes de prévention

Article 5.4

En vigueur étendu

Outre les garanties prévues au présent accord, la totalité du ticket modérateur de l'ensemble des actes de prévention de la liste des actions considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique et fixées par l'arrêté du 8 juin 2006 (publié au Journal officiel du 18 juin 2006) est prise en charge par l'assureur.

Les actes de prévention concernés sont :

1. Le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, 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 14e anniversaire ;
2. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;
3. Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
4. Le dépistage de l'hépatite B ;
5. Le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale ;
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit ;
 - d) Audiométrie tonale et vocale ;
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.
6. Un acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'Assurance maladie, une fois tous les 6 ans, pour les femmes de plus de 50 ans.
7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
 - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
 - d) BCG : avant 6 ans ;
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Haemophilus influenzae B ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Cotisations du régime frais de santé

Article 6

En vigueur étendu

Taux de cotisation du régime des cadres

Article 6.1

En vigueur étendu

Depuis le 1er juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,38 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,92 %

À compter du 1er juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie- chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres sera fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,42 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,95 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
(Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

Taux de cotisation du régime des non-cadres

Article 6.2

En vigueur étendu

Depuis le 1er juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,31 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,56 %

À compter du 1er juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres sera fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,38 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,61 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
(Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

Cotisation forfaitaire des conjoints à charge

Article 6.3

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2016, le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, peut adhérer volontairement au régime, en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 € qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée, sera prise en charge dans le cadre du haut degré de solidarité, tel que prévu à l'article 12 du présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur recommandé au comité paritaire de gestion de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié, par le comité paritaire de gestion, sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
(Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

Cotisation notamment pour les anciens salariés titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié

Article 6.4

En vigueur étendu

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les anciens salariés visés aux articles 4.2.3, 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord et leurs ayants droit sont définies et évoluent, depuis le 1er juillet 2017, comme indiqué ci-dessous. Ces dernières correspondent à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Adultes retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	2,267 %	2,190 %
À compter du 1er janvier 2019	2,267 %	2,267 %

Régime général		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	2,267 %	1,554 %
2e année de départ	2,267 %	1,942 %
3e année de départ	2,267 %	2,267 %
À partir de la 4e année de départ	2,267 %	2,267 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,542 %	1,490 %
À compter du 1er janvier 2019	1,542 %	1,542 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,542 %	1,057 %
2e année de départ	1,542 %	1,321 %
3e année de départ	1,542 %	1,542 %
À partir de la 4e année de départ	1,542 %	1,542 %

Adultes non retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,848 %	1,780 %
À compter du 1er janvier 2019	1,848 %	1,848 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,848 %	1,554 %
2e année de départ	1,848 %	1,701 %
3e année de départ	1,848 %	1,848 %
À partir de la 4e année de départ	1,848 %	1,848 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,257 %	1,211 %
À compter du 1er janvier 2019	1,257 %	1,257 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,257 %	1,057 %
2e année de départ	1,257 %	1,157 %
3e année de départ	1,257 %	1,257 %
À partir de la 4e année de départ	1,257 %	1,257 %

Enfants

Régime général		
Depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1,20 %	1,17 %	

Régime local Alsace-Moselle		
Depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
0,82 %	0,80 %	

Les cotisations ' adultes ' correspondent aux cotisations que doit verser chaque adulte pour continuer à bénéficier du régime frais de santé. Peuvent être concernés :

- chaque ancien salarié, retraité ou non régime général ;
- chaque adulte ayant droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la couverture au titre d'un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation enfant devient gratuite à partir du 4e enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité paritaire de gestion.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

(Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

Partie 3 Régime prévoyance

Bénéficiaires

Article 7

En vigueur étendu

Affiliation des salariés

Article 7.1

En vigueur étendu

Tous les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauche. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Maintien de la garantie décès pour les salariés en arrêt de travail ou en invalidité

Article 7.2

En vigueur étendu

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, ou avant la fin de la portabilité des droits. Ce maintien est limité à la date de liquidation de la retraite.

Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

Article 7.3

En vigueur étendu

Depuis le 1er juin 2015, l'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'un maintien des garanties prévoyance, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'ancien salarié est éligible à la portabilité s'il justifie cumulativement :

- de la cessation de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) ;
- de l'ouverture de ses droits à couverture dans l'entreprise, avant la cessation de son contrat de travail ;
- de l'ouverture de ses droits à Pôle emploi.

Les garanties maintenues sont celles définies dans le régime et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise à laquelle le salarié appartenait.

Adhésion optionnelle des mandataires sociaux

Article 7.4

En vigueur étendu

Les entreprises adhérant au régime frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique ont la possibilité, par décision de leurs instances dirigeantes, de faire adhérer ou non au régime prévoyance les mandataires sociaux de l'entreprise. L'adhésion au régime prévoyance des mandataires sociaux n'emporte pas adhésion obligatoire au régime frais de santé, sans décision prise expressément en ce sens par les instances dirigeantes de l'entreprise.

Garanties

Article 8

En vigueur étendu

En dehors de l'allocation forfaitaire pour frais d'obsèques versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, les garanties prévoyance varient en fonction de la catégorie à laquelle le salarié appartient.

Lorsque les garanties prévoyance sont modifiées, ces modifications ne sont effectives que pour les risques survenant à partir du jour de l'entrée en vigueur de ces nouvelles garanties.

La définition des conjoints et des enfants à charge est fixée dans la convention d'assurance signée avec l'assureur.

Garantie incapacité

Article 8.1

En vigueur étendu

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 limitées 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, mensualisation, régime de prévoyance) ne peut excéder son salaire réel net d'activité.

Par ailleurs, l'assureur en charge du régime prévoyance ne pourra pas procéder à des opérations de contrôle médical sur les salariés en arrêt de travail.

8.1.1. Cadres

a) Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident

La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié cadre. Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt.

(En pourcentage.)

Catégorie du salarié		Cadre			
		Ancienneté < 1 an		Ancienneté ≥ 1 an	
Tranche de salaire		TA	TB	TA	TB
Période de versement	Du 4e au 30e jour	30	80		
	Du 31e au 90e jour	30	80		
	Du 91e au 274e jour	30	85	30	85
	A partir du 275e jour	30	90	30	90

b) Incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

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 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Catégorie du salarié	Cadre	
	Ancienneté < 1 an	Ancienneté ≥ 1 an

Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut, à partir du 4e jour d'arrêt de travail.	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut, à partir du 91e jour d'arrêt de travail.
------------------------	---	--

8.1.2. Non-cadres

a) Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident

Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt. De plus, le montant de ces indemnités est déterminé de façon que leur cumul avec l'indemnité de sécurité sociale ne dépasse pas :

- 70 % du traitement de référence à partir du 4e jour ;
- 75 % du traitement de référence à partir du 31e jour.

(En pourcentage.)

Catégorie du salarié		Non-cadre	
Tranche de salaire		TA	TA
Période de versement	Du 4e au 30e jour	20	70
	A partir du 31e jour	25	75

b) Incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale au salarié non cadre. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Catégorie du salarié	non-Cadre	
	Ancienneté < 1 an	Ancienneté ≥ 1 an
Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (TA et TB), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut à partir du 1er jour d'arrêt, si celui-ci est égal ou supérieur à 4 jours.	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (TA et TB), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut à partir du 4e jour d'arrêt.

Garantie invalidité

Article 8.2

En vigueur étendu

Le salarié reconnu en invalidité par la sécurité sociale perçoit du régime de prévoyance une rente, exprimée en pourcentage de son salaire brut TA et TB.

Par ailleurs, les enfants du salarié classé en 2e et 3e catégorie d'invalidité (ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %) sont admis au bénéfice de l'allocation éducation, dont le montant est égal à 50 % de celui alloué aux enfants d'un assuré décédé.

8.2.1. Cadres

a) Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

Cadre		
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente	
	TA	TB
2e et 3e catégorie	30 %	90 %
1re catégorie	Rente minorée de 25 %	

b) Rente d'invalidité pour une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les invalidités résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent donner droit à une rente du régime prévoyance, complémentaire à celle de la sécurité sociale, dont le montant est variable en fonction du taux de rente.

Si le taux de rente servi par la sécurité sociale est inférieur à 20 %, aucune rente n'est servie au titre du régime.

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée aux enfants du salarié cadre classé en 2e et 3e catégorie d'invalidité, ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %, est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation invalidité annuelle
	Cadre
De moins de 11 ans	228,67
De 11 ans à moins de 18 ans	381,12
De 18 ans à moins de 27 ans	571,68

8.2.2. Non cadres

a) Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié non cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

Non cadre	
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente
	TA ET TB
2e et 3e catégorie	75 % de TA et TB, rente de la sécurité sociale comprise
1re catégorie	Rente minorée de 25 %

b) Rente d'invalidité pour une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les invalidités résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent donner droit à une rente du régime prévoyance, complémentaire à celle de la sécurité sociale, dont le montant est variable en fonction du taux de rente.

Si le taux de rente servi par la sécurité sociale est inférieur à 20 %, aucune rente n'est servie au titre du régime.

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée aux enfants du salarié non cadre classé en 2e et 3e catégorie d'invalidité, ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %, est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation invalidité annuelle
	Non cadre
De moins de 11 ans	183,00
De 11 ans à moins de 18 ans	274,42
De 18 ans à moins de 27 ans	365,88

Garantie décès

Article 8.3

En vigueur étendu

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 TA et TB. 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.

Le capital « décès maladie » est payé par anticipation à l'assuré, sur demande, s'il est classé en invalidité 3e catégorie.

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge 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.

8.3.1. Cadres

a) Capital décès en cas de décès du salarié cadre

Le capital est différent suivant que le décès du salarié est consécutif à une maladie ou à un accident (sauf en cas de versement anticipé pour un invalide de 3e catégorie et pour la garantie double effet prévue à l'article « Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié cadre », où seul le barème « maladie » est appliqué).

(En pourcentage.)

Situation du salarié	Cadre	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou vivant maritalement	Sans personne à charge : 170	Sans personne à charge : 270
	Avec une personne à charge : 275	Avec une personne à charge : 450
Marié, pacsé	Sans personne à charge : 220	Sans personne à charge : 370
	Avec une personne à charge : 275	Avec une personne à charge : 450
Majoration (par personne à charge supplémentaire)	Au-delà de 1 personne à charge : 55	Au-delà de 1 personne à charge : 80

b) Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié cadre

Cadre	
Décès du conjoint	20 % du salaire de référence annuel (TA + TB)
	Majoration de 10 % par personne à charge
Décès d'un enfant à charge	20 % du salaire de référence (TA + TB)
Décès d'un ascendant à charge	20 % du salaire de référence (TA + TB)

Garantie double effet (en cas de décès du salarié et de décès simultané ou postérieur de son conjoint)	Dans le cas du décès simultané du salarié et de son conjoint, il est versé, en plus du capital décès du salarié (lorsqu'ils en sont bénéficiaires), un capital global égal à 50 % du capital « maladie ». Ce capital global « supplémentaire » est versé aux enfants du couple qui étaient encore à charge au moment du décès du salarié et de son conjoint.
	Dans le cas du décès postérieur du conjoint, il est versé aux enfants du couple qui étaient encore à charge au moment du décès du conjoint un capital global égal à 50 % du capital « maladie ».

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié cadre est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle dans le cas du décès de l'assuré	
	Cadre	
De moins de 11 ans	457,35	
De 11 ans à moins de 18 ans	762,25	
De 18 ans à moins de 27 ans	1 143,37	

Ce montant est double dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère :

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère	
	Cadre	
De moins de 11 ans	914,70	
De 11 ans à moins de 18 ans	1 524,50	
De 18 ans à moins de 27 ans	2 286,74	

d) Frais d'obsèques

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

Frais d'obsèques	
25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale	

8.3.2. Non-cadres

a) Capital décès en cas de décès du salarié non cadre

Le capital est différent suivant que le décès du salarié est consécutif à une maladie ou à un accident (sauf en cas de versement anticipé pour un invalide de 3e catégorie, où seul le barème « maladie » est appliqué).

(En pourcentage.)

Situation du salarié	Non Cadre	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou vivant maritalement	Sans personne à charge : 120	Sans personne à charge : 192
	Avec une personne à charge : 192	Avec une personne à charge : 312
Marié, pacsé	Sans personne à charge : 156	Sans personne à charge : 251
	Avec une personne à charge : 192	Avec une personne à charge : 312
Majoration (par personne à charge supplémentaire)	Au-delà de 1 personne à charge : 36	Au-delà de 1 personne à charge : 60

b) Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié non cadre

Non Cadre	
Décès du conjoint	26 % du salaire de référence annuel (TA + TB)
Décès d'un enfant à charge	12 % du salaire de référence annuel (TA + TB)

c) Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié non cadre est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle dans le cas du décès de l'assuré	
	Non cadre	
De moins de 11 ans	365,88	
De 11 ans à moins de 18 ans	548,82	
De 18 ans à moins de 27 ans	731,76	

Ce montant est double dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère :

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère	
	Non cadre	
De moins de 11 ans	731,76	
De 11 ans à moins de 18 ans	1 097,64	
De 18 ans à moins de 27 ans	1 463,52	

d) Frais d'obsèques

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

Frais d'obsèques	
25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale	

Cotisations du régime prévoyance

Article 9

En vigueur étendu

Taux de cotisation du régime des cadres

Article 9.1

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2016, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité-invalidité-décès du régime prévoyance pour les salariés cadres est fixé à 1,50 % des tranches A et B du salaire brut. La répartition par risque est la suivante :

(En pourcentage.)

Risque incapacité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,34	0
TB	0,17	0,17

(En pourcentage.)

Risque invalidité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,37	0
TB	0,185	0,185

(En pourcentage.)

Risque décès		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,79	0
TB	0,395	0,395

(En pourcentage.)

Total		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	1,50	0
TB	0,75	0,75

La part prise en charge par l'entreprise est fixée à 1,50 % de la tranche A, répartie au prorata des taux de cotisation cités ci-dessus. Les pourcentages restant sur les tranches A et B sont pris en charge, au minimum, à 50 % par l'entreprise.

Taux de cotisation du régime des non-cadres

Article 9.2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2016, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité, invalidité, décès du régime prévoyance pour les salariés non cadres est fixé à 2,47 % des tranches A et B du salaire brut. La répartition par risque est la suivante :

(En pourcentage.)

Risque incapacité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,44	0,44
TB	0,44	0,44

(En pourcentage.)

Risque invalidité		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,285	0,285
TB	0,285	0,285

(En pourcentage.)

Risque décès		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,18	0,18
TB	0,18	0,18

(En pourcentage.)

Total		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,905	0,905
TB	0,905	0,905

Pour les trois risques invalidité, incapacité et décès, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Ce taux global inclut, par ailleurs, la garantie « mensualisation » prévue dans le cadre du régime incapacité. Cette cotisation destinée à couvrir une partie de la mensualisation est à la seule charge de l'entreprise.

(En pourcentage.)

Mensualisation couverte par le régime prévoyance Cotisation correspondant à la partie de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur couverte dans le régime		
Tranche du salaire	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
TA et TB	0,66	0

Revalorisation des prestations

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux s'engagent à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Partie 4 Gestion du régime

Comité paritaire de gestion

Article 11

En vigueur étendu

Un comité paritaire de gestion a été créé dans la branche de la répartition pharmaceutique. Il est composé, pour moitié, des représentants de l'organisation d'employeurs et, pour l'autre moitié, des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires de la convention collective ou y ayant adhéré en totalité et sans réserve.

Ce comité paritaire de gestion a pour missions de veiller au bon fonctionnement des régimes professionnels frais de santé et prévoyance, d'étudier les modifications des prestations et des cotisations et de gérer le fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies dans les articles ci-dessous.

Pour chaque exercice civil, pour le régime frais de santé et le régime prévoyance, l'organisme assureur recommandé pour le régime établit un rapport sur l'ensemble du régime correspondant aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes.

Ce rapport comprend, d'une part, le montant des cotisations brutes de réassurance, le montant des prestations payées brutes de réassurance, le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1er 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. Il est présenté au comité paritaire de gestion tous les ans.

Ce rapport sera transmis par l'assureur gestionnaire à la même date à la direction de chaque entreprise adhérente au régime. Il sera présenté, pour information, au comité d'entreprise ou, s'il y a lieu, au CCE de l'entreprise adhérent auprès des assureurs recommandés.

Les entreprises qui n'adhèrent pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord doivent respecter, auprès de leurs assureurs respectifs, les dispositions décrites dans le présent accord.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, mais qui auraient confié la gestion de leur régime frais de santé et 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 CCE au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Composition du comité paritaire de gestion

Article 11.1

En vigueur étendu

Ce comité paritaire de gestion, nommé pour un exercice de 12 mois, exercice se terminant le 31 décembre de chaque année, comprend deux collèges :

- un collège des salariés, composé de quatre membres pour chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale et

représentatives au niveau de la branche ;

- un collège des employeurs, composé d'un nombre égal de membres.

Tout membre qui ne peut assister à une séance est représenté de plein droit, 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.

Bureau du comité paritaire de gestion

Article 11.2

En vigueur étendu

11.2.1. Composition du bureau

Lors de la première réunion de chaque exercice, le comité paritaire de gestion élit, parmi ses membres, un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- un membre supplémentaire par collège constituant le comité paritaire de gestion.

Le président doit appartenir alternativement au collège des employeurs et au collège des salariés, sauf désistement exprès du collège auquel devait 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.

11.2.2. Modalités de l'élection du bureau

Le président et le vice-président sont élus à l'unanimité des deux collèges, la position de chaque collège étant au préalable déterminée au moyen d'un vote exprimé comme décrit à l'article 11.3.2 du présent accord. Si l'unanimité ne se réalise pas au cours du premier tour de scrutin, il est organisé autant de tours qu'il est nécessaire.

Le collège auquel appartient le président, votant séparément, comme il est dit à l'article 11.3.2, élit le secrétaire. L'autre collège votant séparément, comme il est dit à l'article précité, élit le secrétaire adjoint.

Chaque collège votant séparément élit son membre supplémentaire.

11.2.3. Fonctionnement du bureau

Le bureau a pour fonction de préparer le travail du comité paritaire de gestion, de le convoquer et de suivre la bonne exécution de ses décisions. A moins d'une délégation de pouvoir du comité paritaire 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 48 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 paritaire de gestion.

Fonctionnement du comité paritaire de gestion

Article 11.3

En vigueur étendu

11.3.1. Réunion du comité paritaire de gestion

Le comité paritaire de gestion peut se réunir tous les 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 7 jours francs. Cette convocation est transmise par l'assureur gestionnaire du régime. En tout état de cause, en cas de situation urgente et exceptionnelle, le comité paritaire de gestion se réunira en juillet et en août.

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 paritaire de gestion de désigner, parmi ses membres, un président de séance dans les formes prévues à l'article 11.2.2 du présent accord.

11.3.2. Prises de décisions du comité paritaire de gestion

Les décisions du comité paritaire de gestion sont prises par accord constaté au moyen d'un vote des deux collèges.

Chaque collège dispose à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collège détermine sa position séparément.

Au cas où une majorité au sein du comité paritaire de gestion ne se dégage pas lors d'un vote, celui-ci doit obligatoirement se réunir à nouveau 15 jours francs au plus tard après la séance où a eu lieu le vote.

Si, passé le délai de 1 mois, aucune solution n'est trouvée, le conflit sera porté devant la commission paritaire nationale, qui devra se réunir dans un délai de 15 jours francs.

Un ou des représentants du gestionnaire recommandé participent, en tant que conseillers techniques non rémunérés, à toutes les réunions. L'assureur gestionnaire en assure le secrétariat administratif, et doit communiquer au comité paritaire de gestion tous les documents administratifs, comptables ou techniques relatifs au fonctionnement des contrats.

Enfin, le comité paritaire de gestion élit domicile au siège social de la CSRP.

11.3.3. Indemnisation des membres du comité paritaire de gestion participant à la réunion

Les membres du comité paritaire de gestion participant à la réunion perçoivent :

- une indemnité forfaitaire de participation de 30 € pour les participants résidants en Ile-de-France ;
- une indemnité forfaitaire de participation de 60 € pour les participants résidant en province, ainsi que la prise en charge de leurs frais réels de déplacement.

11.3.4. Accompagnement du comité paritaire de gestion par un actuaire

Les membres du comité paritaire de gestion pourront bénéficier de l'assistance d'une société d'actuariat afin de les accompagner pour le pilotage technique

des comptes et la veille réglementaire. Le choix de l'actuaire sera défini par le comité paritaire de gestion.

Cet accompagnement sera pris en charge par l'assureur, dans la limite d'un forfait annuel fixé à 30 000 € HT maximum. Cette enveloppe doit être prise sur les frais de l'assureur et intégrer le protocole technique.

Haut degré de solidarité

Article 12

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % des cotisations frais de santé et prévoyance. Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

Ces actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, mises en œuvre au profit des bénéficiaires des régimes frais de santé et prévoyance de la branche, sont les suivantes :

- prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord ;
- fonds social ;
- dispositif ' aide aux aidants ' ;
- dispositif ' coups durs ' ;
- dispositif de téléconsultation.

Par ailleurs, le fonds social prévu à l'article 12.1.2 de l'accord du 12 janvier 2016 est également accessible aux retraités adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

L'utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d'avenant au présent accord.

Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés

Article 12.1

En vigueur non étendu

Les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, ainsi que leurs ayants droit lorsque cela est prévu, accèdent aux actions financées par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés.

De même, les retraités adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque bénéficient du fonds social prévu à l'article 12.1.2, financé par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés.

Un bilan des actions mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultats frais de santé et prévoyance.

12.1.1. Prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord

Une partie du haut degré de solidarité sera consacrée au financement de la couverture des conjoints à charge tels que définis à l'article 4.3.2 du présent accord, adhérant volontairement au régime frais de santé de la branche. Ce financement viendra en complément de la cotisation forfaitaire versée par ces derniers, conformément à l'article 6.3 du présent accord.

Cette prise en charge poursuit un objectif de solidarité, en aidant le salarié, dont le conjoint est entièrement dépendant économiquement, à financer une couverture complémentaire frais de santé pour ce dernier, permettant ainsi une meilleure prise en charge de ses dépenses santé. Elle aide également le conjoint à charge tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, qui vient de devenir veuf/ veuve, à maintenir sa couverture frais de santé en continuant d'en financer une partie durant 12 mois.

12.1.2. Financement du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique

Les signataires du présent accord souhaitent également affecter annuellement une part du budget relatif au haut degré de solidarité, pour un montant maximum de 10 % du budget susvisé, à l'alimentation du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique géré par les assureurs recommandés.

Ce montant sera défini annuellement par le comité paritaire de gestion.

Ce fonds a pour objectif de conduire à discrétion du comité paritaire de gestion différentes opérations à vocation sociale. Il pourra notamment prévoir l'attribution d'une aide exceptionnelle, sur décision du comité paritaire de gestion, au salarié d'une entreprise ayant adhéré auprès des assureurs recommandés ayant fait face à des dépenses importantes par rapport à ses ressources familiales, pour lui ou ses ayants droit :

- soit en complément des remboursements de la sécurité sociale et/ ou du régime frais de santé dont le salarié bénéficie ;
- soit pour des dépenses non prises en charge par la sécurité sociale.

Cette possibilité est également ouverte aux retraités du régime assurés auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

La demande d'intervention du fonds social devra être formulée par écrit.

12.1.3. Aide pour les aidants familiaux

a) Principe

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- d'un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de 27 ans ;
- de son conjoint, s'entendant comme l'époux/ l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- ou d'un de ses ascendants,

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra être en CDI et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 €. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 15 jours d'absences par an, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, poursuivant les mêmes objectifs, sous réserve que ces derniers n'entraînent pas déjà le versement d'une indemnité au salarié.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

b) Modalités de décision

Cette aide sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant membre du comité paritaire de gestion par organisation syndicale représentative dans la branche de la répartition pharmaceutique, et d'un nombre de représentants patronaux identique, issus également de la même instance. Cette fonction est cumulable avec la fonction de membre du bureau du comité paritaire de gestion. Leur nomination se fera au même moment que l'élection du bureau. Les membres de cette commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation patronale et un représentant de la délégation salariale, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés seront envoyées à l'APGIS, qui transmettra, sous un délai de 1 semaine maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers rendront leur avis sous 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence des situations dans lesquelles les salariés se trouvent : conférence téléphonique, réunion présenteielle, visioconférence, échange de mails ... Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront à l'APGIS la décision qui aura été prise.

12.1.4. Dispositif "coups durs"

Depuis le 1er septembre 2018, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif "coups durs", qui prévoit l'attribution d'une aide financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux situations difficiles qu'elles rencontrent.

Le règlement du dispositif "coups durs" définit les bénéficiaires de ce dispositif, les actions mises en œuvre dans le cadre de ce dernier et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le comité paritaire de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

12.1.5. Téléconsultation

Depuis le 1er septembre 2018, les salariés des entreprises ayant adhéré auprès des assureurs recommandés, les anciens salariés en portabilité de ces entreprises, ainsi que les ayants droit de ces salariés et anciens salariés en portabilité tels que définis par l'article 4.3 du présent accord, peuvent accéder à un service de téléconsultation.

Les modalités de recours à ce service (nombre de téléconsultation par an et par bénéficiaire notamment) sont définies par le comité paritaire de gestion avec l'assureur du régime frais de santé de la branche.

Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises n'adhérant pas aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés

Article 12.2

En vigueur étendu

Pour les entreprises n'adhérant pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord, un budget de 2 % des cotisations des régimes frais de santé et prévoyance doit également être alloué au financement d'actions de haut degré de solidarité qu'elles mettent en œuvre avec leur(s) assureur(s) respectif(s).

Ces dernières doivent, a minima, mettre en place les trois actions prévues dans le présent accord, à savoir :

- la prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord.

Cette prise en charge par le haut degré de solidarité correspond à la différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée qui ne peut pas dépasser 20 € par mois, en application de l'article 6.3 du présent accord ;

- un fonds social ;

- l'aide aux aidants, en respectant a minima les dispositions prévues à l'article 12.1.3, a, ' Principe ' du présent accord.

Ces actions doivent bénéficier aux salariés des entreprises non adhérentes aux assureurs recommandés, leurs ayants droit et les retraités de ces mêmes entreprises adhérant au régime frais de santé de leur ancienne entreprise, en application de l'article 4.2.3 du présent accord, dans les mêmes conditions que celles décrites dans le présent accord, aux articles 12.1 et suivants.

Aide pour les aidants familiaux

Article 12.3

En vigueur étendu

12.3.1. Principe

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- d'un enfant du salarié, à charge au sens de la sécurité sociale, ou âgé de moins de 27 ans ;

- de son conjoint, s'entendant comme l'époux/l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;

- ou d'un de ses ascendants,

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra être en CDI et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 €. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 15 jours d'absences, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de soutien familial, congé de solidarité familial, congé de présence parental par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, poursuivant les mêmes objectifs.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

12.3.2. Modalités de décision

Cette aide sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant membre du comité paritaire de gestion par organisation syndicale, et d'un nombre de représentants patronaux identiques, issus également de la même instance. Cette fonction est cumulable avec la fonction de membre du bureau du comité paritaire de gestion. Leur nomination se fera au même moment que l'élection du bureau. Les membres de cette

commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation patronale et un représentant de la délégation salariale, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés seront envoyées à l'APGIS, qui transmettra, sous un délai de 1 semaine maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers rendront leur avis sous 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence des situations dans lesquelles les salariés se trouvent : conférence téléphonique, réunion présentielle, visioconférence, échange de mails... Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront à l'APGIS la décision qui aura été prise.

Informations des bénéficiaires du régime frais de santé et du régime prévoyance

Article 13

En vigueur étendu

Informations remises à l'ensemble des salariés et anciens salariés

Article 13.1

En vigueur étendu

Une brochure d'information sera remise à tout salarié du régime frais de santé et prévoyance, ainsi qu'à tout ancien salarié adhérent au régime frais de santé.

Les modifications apportées aux régimes 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 l'organisme gestionnaire, sous sa responsabilité.

Informations remises aux salariés quittant l'entreprise

Article 13.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'employeur signale au salarié quittant l'entreprise et remplissant les conditions lui permettant de bénéficier de la portabilité le maintien de ces garanties dans le certificat de travail.

De même, tout salarié quittant l'entreprise et se trouvant dans l'un des cas prévus par la loi Evin (art. 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989), et indiqués dans les articles 4.2.1, 4.2.2 et 7.3 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 frais de santé 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 frais de santé et/ou prévoyance.

Les ayants droit d'un salarié décédé seront également informés de leurs droits éventuels, par l'assureur.

Partie 5 Cadre juridique

Périodicité des procédures de mise en concurrence

Article 14

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique conviennent que la périodicité des procédures de mise en concurrence sera, au maximum, quinquennale.

Durée et entrée en vigueur

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Cet accord sera examiné annuellement à l'occasion d'une réunion paritaire plénière, afin d'étudier la nécessité de procéder ou non à un avenant, en fonction des nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Champ d'application

Article 16

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique. De ce fait, ces dernières devront offrir à leurs salariés une couverture frais de santé et prévoyance au moins équivalente à celle prévue dans le présent accord.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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 du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Signataires	
Organisations patronales	CSRP
Organisations de salariés	FCE CFDT CFE-CGC chimie CMTE CFTC Pharmacie LABM FO

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un accord de révision à l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans l'accord précité.

À titre préliminaire, les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, au sein de la répartition pharmaceutique, un facteur de complémentarité, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils reconnaissent l'importance, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les

négociations de branche.

Dans le précédent accord, en date du 9 février 2005, un constat sur la situation comparée des femmes et des hommes avait été fait à partir des données figurant dans le rapport social de la branche 2003 (données au 31 décembre 2002). La répartition des effectifs entre les femmes et les hommes montrait que 56 % des salariés de la répartition pharmaceutique étaient des femmes et 44 % des hommes. Par ailleurs, les femmes étaient plus présentes dans les catégories « employé », « technicien », « agent de maîtrise et technicien supérieur », tandis que les hommes l'étaient plus dans la catégorie « cadre ».

Le rapport social 2016 (données au 31 décembre 2015) montre que 53 % des salariés de la répartition pharmaceutique sont des femmes et 47 % des hommes, soulignant ainsi le mouvement d'équilibrage des effectifs entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, si les femmes sont toujours plus présentes dans les catégories « employé » et « technicien », une quasi-parité dans les effectifs des catégories « agent de maîtrise et technicien supérieur » et « cadre » est constatée.

Ces chiffres montrent néanmoins, sur ces deux périodes, que certains emplois présentent toujours une part plus importante de femmes ou d'hommes dans leurs effectifs. Cette situation résulte notamment de phénomènes qui dépassent le cadre des entreprises (à titre d'exemple : répartition des femmes et des hommes dans les formations et orientations scolaires initiales, représentations socioculturelles). Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, dans la mesure du possible, ce déséquilibre.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord conviennent d'agir sur les thèmes suivants :

- conditions d'accès à l'emploi ;
- conditions d'accès à la formation ;
- conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- rémunération ;
- prévention de la discrimination et du harcèlement ;
- articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel ;
- représentation au sein des instances paritaires de branche ;
- sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre Ier Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Conditions d'accès à l'emploi

Article 1er

En vigueur étendu

Offres d'emploi sans distinction de sexe

Article 1.1

En vigueur étendu

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Par ailleurs, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement. Les entreprises inséreront, dans leurs contrats cadres avec les prestataires extérieurs pour le recrutement, une clause d'engagement au respect de ces principes.

Processus de recrutement

Article 1.2

En vigueur étendu

Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.

Ce processus de recrutement repose sur des critères objectifs, identiques pour les femmes et les hommes, sans discrimination. Ces critères objectifs se fondent principalement sur :

- les compétences requises pour le poste ;
- les compétences acquises par le (la) candidat(e) ;
- l'expérience professionnelle du (de la) candidat(e) ;
- la nature du ou des diplômes dont le (la) candidat(e) est titulaire et/ou son niveau d'étude.

Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra demander au (à la) candidat(e) que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée lors de l'entretien.

Traitement des candidatures

Article 1.3

En vigueur étendu

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'a pas l'obligation d'informer le recruteur de son état de grossesse.

Mixité dans le recrutement

Article 1.4

En vigueur étendu

À profil égal, en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, les entreprises doivent favoriser la mixité dans le traitement des candidatures et veiller à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes.

Ce principe est également recherché lors du recrutement de stagiaires et d'alternants.

De même, à profil comparable en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, tous les emplois dans les entreprises sont accessibles aux femmes et aux hommes, quel que soit le niveau hiérarchique de ces emplois.

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 sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine (par exemple, au niveau de la

branche : préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction, maintenance, magasinier, magasinier-réceptionnaire).

De ce fait, lorsqu'une entreprise constate un déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins sur une catégorie professionnelle ou sur un métier, cette dernière peut privilégier, dans le cadre de sa politique de recrutement, l'embauche d'hommes ou de femmes, à profil égal (en termes de compétence, d'expérience, de diplômes...), et cela dans le but d'améliorer la parité au sein de cette catégorie professionnelle ou de ce métier.

La branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou à l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Conditions d'accès à la formation

Article 2

En vigueur étendu

Mixité dans l'accès à la formation

Article 2.1

En vigueur étendu

La formation est un des facteurs permettant d'assurer un égal développement de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Article 2.2

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées plus courtes et modulaires, afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois et s'assureront que l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas bloqué.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui ont été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fasse pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité et d'adoption, le congé de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en terme de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

Titre II Conditions de travail et d'emploi

Rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Principe

Article 4.1

En vigueur étendu

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à la rédaction de l'actuel article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

L'article L. 3221-3 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que « constitue une rémunération au sens du présent chapitre (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

Les catégories et les critères de classification et de promotion ainsi que les niveaux de rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption.

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent donc s'expliquer par des critères objectifs.

Par ailleurs, les effectifs des salariés à temps partiel de la branche étaient constitués, en 2015, à 66,8 % de femmes. De ce fait, les entreprises devront apporter une vigilance particulière, lors de la négociation annuelle sur les salaires, à l'évolution des rémunérations entre les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, afin de garantir une évolution des rémunérations des femmes et des hommes sur les mêmes critères. Les salariés à temps partiel ne doivent pas avoir de frein à l'évolution de leur rémunération.

Bilan des éventuels écarts de rémunération

Article 4.2

En vigueur étendu

Les entreprises doivent s'assurer que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les entreprises doivent notamment effectuer tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes. Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel, dans ce cadre, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où des écarts seraient mis en évidence à l'occasion de ce bilan, il appartient aux entreprises de corriger les écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences et ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Rémunération à l'issue du congé de maternité

Article 4.3

En vigueur étendu

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'article L. 1225-26 du code du travail prévoit les cas et le mode de calcul d'une éventuelle majoration de la rémunération de la salariée à son retour de congé de maternité.

Prévention de la discrimination et du harcèlement

Article 5

En vigueur étendu

Discrimination

Article 5.1

En vigueur étendu

La branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Harcèlement

Article 5.2

En vigueur étendu

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement, et notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6 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, par l'application des procédures qu'elles ont définies.

L'accord de branche du 16 janvier 2012 sur la santé et à la sécurité au travail dispose, dans son article 4.3 :

« Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral. Aussi, ils s'appuieront notamment sur les acteurs de proximité que sont les médecins du travail et les délégués du personnel pour aider au repérage de telles situations et prendre ainsi les mesures destinées à faire cesser le harcèlement avéré.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à faire connaître de tels agissements ne pourront pas subir de sanction du fait de ce témoignage.

Les employeurs s'engagent à prévenir et/ ou à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement. »

Par ailleurs, à l'occasion du rapport annuel de la branche, le nombre de plaintes pour harcèlement qui ont été portées à la connaissance des entreprises de la branche ainsi que le nombre de harcèlements reconnus par la justice et portés à la connaissance de ces entreprises sont comptabilisés et consolidés.

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 6

En vigueur étendu

Congé de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Article 6.1

En vigueur étendu

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures, notamment un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental d'éducation (s'il ne fait pas suite directement à un congé de maternité ou à un congé d'adoption).

Cet entretien aura pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- la date prévisible du retour, et éventuellement, les conditions de reprise d'activité.

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 retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Il lui sera également proposé la réalisation d'un entretien professionnel, tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il bénéficiera, à l'issue du congé, des formations liées à son poste nécessaires à sa reprise d'activité.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 6.2

En vigueur étendu

Les entreprises assurent, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues, le maintien du salaire net du (de la) salarié(e) en congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre un et deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Ce maintien se fera pour toute la durée légale de son congé.

Il ne sera mis en place qu'à condition que le (la) salarié(e) perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Congés pour événements familiaux

Article 6.3

En vigueur étendu

S'agissant des congés exceptionnels, les partenaires sociaux précisent que le congé payé exceptionnel de 5 jours prévu pour le mariage du salarié à l'article G.3.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique est étendu dans les mêmes conditions à la conclusion d'un Pacs.

Vie privée et vie professionnelle

Article 6.4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants. Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale, en étudiant les possibilités d'éviter les réunions tardives ou trop matinales.

Conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel

Article 7

En vigueur étendu

Les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique sont définies notamment par accord de branche, celui en vigueur à la date de signature étant l'accord de branche du 17 juillet 2014.

Représentation au sein des instances paritaires de la branche

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment leur attachement à une représentation des femmes et des hommes équilibrée au sein des instances paritaires de la branche. Pour ce faire, et dans la mesure du possible, ils encouragent les délégations dans la branche, tant patronales que salariales, à aboutir à une mixité dans la nomination de leurs représentants.

Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises ainsi que les organisations syndicales de la branche sont sensibilisées au 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, afin de sensibiliser les salariés à ce sujet et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité.

Pour ce faire, les entreprises informeront notamment l'ensemble de leurs salariés sur les dispositions qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elles les sensibiliseront également sur les stéréotypes sexistes et les représentations que les femmes et les hommes peuvent avoir de certains métiers.

Elles s'assureront également de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Titre III Suivi

Rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 10

En vigueur étendu

Un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en complément du rapport annuel de branche, est étudié tous les ans dans la branche de la répartition pharmaceutique, par les délégations patronales et salariales.

Ce rapport permet d'examiner différents indicateurs, repris en annexe du présent accord.

Si besoin est, à l'occasion de l'examen de ce rapport de branche par la commission plénière, des objectifs de rattrapage seront déterminés et communiqués aux entreprises.

Titre IV Cadre juridique

Durée et entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Champ d'application

Article 12

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 13

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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 du travail l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Indicateurs du rapport égalité professionnelle

Thème	Objectif	Indicateur annuel (année civile) (répartition hommes-femmes)
--------------	-----------------	---

Accès à l'emploi	Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.	Répartition des recrutements en CDI et CDD par catégorie professionnelle (1).
	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 sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.	Répartition des recrutements en CDI et CDD sur des métiers à forte prédominance masculine ou féminine : - préparation de commandes ; - livraison ; - accueil téléphonique ; - postes de direction ; - maintenance ; - commercial ; - magasinier ; - magasinier - réceptionnaire.
Accès à la formation	Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes doivent bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation.	Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle (1).
		Répartition des formations par type d'action : - adaptation au poste ; - maintien dans l'emploi ; - développement des compétences.
	Accès des salariés à temps partiel à la formation professionnelle.	Part des effectifs de chaque catégorie professionnelle (1) dans les effectifs totaux comparée à leur part dans le nombre de stagiaires formés. Part des effectifs à temps partiel dans les effectifs totaux comparée à la part des effectifs à temps partiel dans le nombre de stagiaires formés.
Accès à la promotion	Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois.	Nombre et pourcentage de promotion par catégorie professionnelle (1).
	Diversité dans l'accès aux postes à responsabilité.	Taux d'accès des femmes à des postes de responsable d'exploitation, de directeur d'établissement et de chef d'équipe. Répartition des effectifs par catégorie professionnelle (1) et par type de contrat (CDI et CDD).
Rémunération	Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
		Rémunération moyenne par catégorie professionnelle (1).
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	Répartition du congé parental d'éducation entre les hommes et les femmes.	Nombre de congés parentaux d'éducation à temps plein et à temps partiel.
Salarié à temps partiel	Suivi du temps partiel et de sa répartition entre les hommes et les femmes.	Répartition des effectifs en CDI et CDD selon la durée du travail.
(1) Les catégories professionnelles correspondent à : cadres ; AM/TS ; techniciens ; employés.		

Ces indicateurs pourront évoluer sur décision paritaire des signataires de l'accord, formalisée dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	CSRP,
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels renforce, notamment dans son article 24, le rôle des branches professionnelles et la négociation collective au niveau de ces dernières. Une de ces mesures est la création, au sein de chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après dénommée CPPNI).

Le présent accord a pour objet de créer cette commission au sein de la branche de la répartition pharmaceutique. Il s'attache tout particulièrement à définir la composition des délégations qui siègent dans la CPPNI, en fonction des différentes missions confiées à cette dernière :

- négociation de la convention et des accords de branche ;
- interprétation de la convention et des accords de branche ;
- établissement d'un rapport annuel d'activité ;
- rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche ;
- rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Le présent accord précise également les modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise, notamment en indiquant les adresses e-mail et postale auxquelles les adresser.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature. En cas de modification de ces dispositions légales, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord.

Titre Ier Création, composition et missions de la CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique

Création de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Une CPPNI est créée au sein de la branche de la répartition pharmaceutique, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Composition de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

La CPPNI est composée d'un nombre égal :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche de la répartition pharmaceutique ;
- et de représentants de l'organisation syndicale patronale représentative au sein de la branche de la répartition pharmaceutique.

Le nombre maximum de représentants siégeant au sein de la CPPNI est fixé en fonction de la mission exercée par la commission lors de la réunion. Il est défini en annexe du présent accord.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacements des représentants des salariés aux réunions de branche, telles que prévues par la convention collective, sont applicables aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche de la répartition pharmaceutique siégeant au sein de la CPPNI, dans les conditions fixées par la convention collective.

Missions de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

Missions d'intérêt général

Article 3.1

En vigueur étendu

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique exerce différentes missions, dites d'intérêt général, définies par la loi :

- représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercice d'un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établissement d'un rapport annuel d'activité, dans les conditions définies à l'article 3.4 du présent accord, qu'elle verse dans la base de données nationale ;
- rendu d'un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. à ce titre, elle est destinataire des conventions et accords concernés, conclus dans les entreprises de la branche visés à cet article.

Par ailleurs, le champ d'intervention de la CPPNI recouvre certaines missions, ci-après définies, qui étaient exercées, jusqu'à la conclusion du présent accord, par trois autres commissions de la branche :

- la commission paritaire chargée de la négociation, sous sa forme plénière et restreinte, y compris les commissions de suivi prévues par les accords de branche ;
- la commission d'interprétation prévue à l'article Q.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ;
- la commission de conciliation prévue à l'article Q.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, que lesdites commissions sont dissoutes, leurs missions étant désormais confiées dans leur intégralité à la CPPNI.

A contrario, les instances de branche non mentionnées dans le présent accord, telles que la CPNEFP ou le comité paritaire de gestion, ne sont pas intégrées aux missions de la CPPNI. Elles continueront de fonctionner indépendamment de cette dernière.

Négociations de la convention et des accords de branche

Article 3.2

En vigueur étendu

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a pour mission de négocier les accords et textes conventionnels de la branche, notamment ceux relevant des négociations obligatoires.

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la 2e partie du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission de négociation, la CPPNI peut, par une décision paritaire, prendre une forme plénière ou restreinte selon les thèmes et les travaux à mener. La commission durant laquelle les accords et textes conventionnels de branche sont présentés en dernière lecture, avant ouverture à signature, prend la forme d'une réunion plénière.

La CPPNI est également amenée à remplir la mission des commissions de suivi prévues conventionnellement par certains accords de branche.

Interprétation de la convention collective et des accords de branche

Article 3.3

En vigueur étendu

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a également une mission d'interprétation de la convention collective et des accords de la branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut également être saisie de toutes difficultés d'interprétation de la convention collective par toute partie intéressée.

La CPPNI saisie d'une demande d'avis ou d'interprétation doit se réunir dans le délai de 1 mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par e-mail.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à des compétences complémentaires nécessaires.

Lorsque la commission donne un avis d'interprétation, que ce dernier soit rendu à l'unanimité ou non des parties représentatives présentes, un projet de texte reprenant cet avis est proposé à la signature des organisations syndicales représentatives de la branche, afin de le traduire dans un avenant de révision à la convention collective et aux accords de branche, conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la signature dudit avenant.

Le présent article annule et remplace l'article Q. 1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Établissement d'un rapport annuel d'activité

Article 3.4

En vigueur étendu

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans une base de données nationale.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs tel que prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce bilan traite, en particulier, de l'impact des accords précités sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Afin que la CPPNI puisse établir ce rapport, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique lui transmettent,

dans les conditions définies aux articles 4 et 5 du présent accord, leurs accords tels que définis à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Commission de conciliation

Article 3.5

En vigueur étendu

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique intègre également dans ses missions le rôle de la commission de conciliation, qui est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la convention collective et des accords de la branche.

La CPPNI saisie d'une demande de conciliation doit se réunir dans le délai de 1 mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par e-mail.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à des compétences complémentaires nécessaires.

La CPPNI peut également demander aux parties l'ayant saisie tout complément d'information qui lui semble utile.

Le présent article annule et remplace l'article Q. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Titre II Modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise

Transmissions des conventions et accords collectifs

Article 4

En vigueur étendu

Transmissions des conventions et accords collectifs au secrétariat de la CPPNI

Article 4.1

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective de la répartition pharmaceutique transmettent à l'adresse de la CPPNI les conventions et accords d'entreprise mentionnés dans ces articles.

La version de l'accord qui est transmise est celle déposée dans le cadre de la publicité des accords d'entreprise sur internet.

Les entreprises informent en outre de cette transmission les autres signataires, dans leurs entreprises, de ces conventions et accords collectifs.

Lors de la transmission de ses accords, l'entreprise indiquera, dans son courrier ou son courriel, le total de ses effectifs (temps plein et temps partiel, CDI et CDD) au 31 décembre de l'année précédant la signature de son accord.

Transmissions des conventions et accords collectifs aux membres de la CPPNI

Article 4.2

En vigueur étendu

La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP), qui assure le secrétariat de la CPPNI, transmet dès leur réception, et cela sans délai, les conventions et accords visés à l'article 4.1 du présent accord, sous forme numérique :

- au représentant désigné pour cet effet par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche membres de la CPPNI (un représentant par organisation syndicale de salariés représentative). Ce dernier transmet ensuite les textes aux autres membres de la CPPNI appartenant à la même organisation syndicale de salariés ;

- et aux représentants de l'organisation syndicale patronale représentative de la branche, membres de la CPPNI.

Adresse de la CPPNI

Article 5

En vigueur étendu

La saisie de la CPPNI dans le cadre de l'article 3.3 du présent accord, ainsi que le dépôt des conventions et accords d'entreprises auprès de cette dernière, s'effectue dans les conditions définies aux articles D. 2232-1-1 et suivants du code du travail :

- par e-mail à l'adresse suivante : cppni.repartition-pharmaceutique@orange.fr

- ou par courrier recommandé avec avis de réception, à l'adresse postale suivante : CSRP Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 47, rue de Liège 75008 Paris

La CPPNI accusera réception des conventions et accords collectifs qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne vaut pas reconnaissance de la validité et conformité des conventions et accords collectifs au regard des dispositions du code du travail notamment.

Le ministère publie sur son site internet les coordonnées susvisées. La CPPNI notifiera tout éventuel changement au ministère afin que la liste puisse être actualisée.

Titre III Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet de créer et organiser le fonctionnement de la CPPNI au sein de la branche de la répartition pharmaceutique.

Titre IV Champ d'application et durée de l'accord

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Champ d'application

Article 8

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Dénonciation. - Révision

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Formalités de dépôt, de publicité et d'extension

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Annexe

Annexe 1

En vigueur non étendu

Le nombre maximum de représentants amenés à siéger au sein de la CPPNI est déterminé en fonction de la mission que cette dernière exerce le jour de la réunion et identifiée dans l'ordre du jour.

Missions		Organisations syndicales représentatives dans la branche de la répartition pharmaceutique	
		Organisation syndicale de salariés	Organisation syndicale patronale
Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Nombre maximum de représentants de l'organisation syndicale patronale représentative au sein de la branche égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée
	Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
	Suivi des accords ayant prévu une commission de suivi	Se référer à la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	
Interprétation de la convention et des accords de branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche		
Établissement d'un rapport annuel d'activité			
Rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche			
Rôle de représentation de la branche			
Veille sur les conditions de travail et l'emploi			
Missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail			

Accord du 28 février 2018 relatif à la durée des mandats

Signataires	
Organisations patronales	CSRP,
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de faciliter le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises et de tenir compte des évolutions légales, les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique ont décidé de conclure le présent accord.

Cet accord constitue un accord de révision à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la durée des mandats. Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans l'accord précité. Toutefois, les parties conviennent que les dispositions antérieures relatives à la durée des mandats des membres du CE et des DP restent applicables dans l'attente de la mise en place du comité social et économique.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature. En cas de modification de ces dispositions légales, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord.

Durée des mandats dans la branche de la répartition pharmaceutique

Article 1er

En vigueur étendu

La durée des mandats des représentants élus du personnel est portée à 4 ans dans les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique.

Ainsi, les mandats des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et du comité de groupe auront une durée de 4 ans.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche pourront néanmoins porter la durée de ces mandats à une durée comprise entre 2 et 4 ans, par accord collectif.

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières ont en effet la possibilité, en application des articles L. 2314-34 et L. 2333-3 du code du travail, de fixer par accord une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans pour les représentants élus du personnel.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Champ d'application

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Dénonciation. - Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Formalités de dépôt, de publicité et d'extension

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CSRP,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Il annule et remplace les dispositions prévues dans l'accord précité aux articles suivants :

- article 4.3 « Ayants droit » ;
- article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres » ;
- article 6 « Cotisations du régime frais de santé » ;
- article 12 « Haut degré de solidarité ».

Il annule également l'annexe II relative à l'indemnisation complémentaire de l'incapacité temporaire (reprise de l'accord du 28 novembre 1979) de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Ayants droit

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.3 « Ayants droit » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.3

Ayants droit

4.3.1. Ayants droit affiliés à titre obligatoire

Les ayants droit affiliés à titre obligatoire sont définis comme étant :

- les enfants à charge du salarié au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint, de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de 18 ans, immatriculés sous leur propre numéro de sécurité sociale. Dans ce cas, les remboursements sont effectués sous déduction des prestations perçues de leur mutuelle d'étudiants ou de tout régime obligatoire ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint, inscrits sous leur propre numéro de sécurité sociale, sous contrat d'apprentissage ou bénéficiant des mesures en faveur de l'emploi dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur ;
- les enfants du conjoint du salarié, à charge au sens du régime obligatoire, dans le cas où il ne bénéficie pas pour eux d'un régime frais de santé. Lorsque le conjoint bénéficie pour eux d'un régime frais de santé, la garantie n'intervient qu'en déduction de ce régime ;
- les ascendants du salarié, dès lors qu'ils sont ayants droit au sens de la sécurité sociale, ou dans le cas contraire, dès lors qu'ils sont affiliés à titre personnel à un régime obligatoire et qu'ils répondent à la définition de l'article L. 161-1 du code de la sécurité sociale ;
- les petits-enfants du salarié à charge au sens sécurité sociale ou de son conjoint ;
- les membres de la famille à charge du salarié, bénéficiaires de l'article L. 212-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

4.3.2. Ayants droit affiliés à titre optionnel

Les conjoints à charge des salariés peuvent être affiliés de façon optionnelle au régime frais de santé. Cette affiliation est faite de façon volontaire, en contrepartie du paiement direct d'une cotisation à l'assureur, telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Le conjoint à charge du salarié, au sens du présent accord, est défini comme étant :

- l'époux ou l'épouse légitime du salarié, même séparé de corps mais non divorcé ;
- le concubin du salarié ;
- le partenaire de pacte civil de solidarité du salarié,

dès lors que cette personne :

- est ayant droit au sens de la sécurité sociale ;
- ou, dans le cas contraire, dès lors qu'elle est affiliée à titre personnel à un régime obligatoire et qu'elle est en mesure de prouver, par la fourniture du dernier avis d'imposition commune, l'absence d'activité professionnelle, et :
 - l'absence de perception d'un revenu d'activité ;
 - ou l'absence d'un revenu de remplacement supérieur, pour l'année de référence fiscale, au montant annuel du revenu de solidarité active (RSA) versé pour une personne seule sans enfant.

En outre, le conjoint retraité du salarié qui est désormais affilié à titre personnel à un régime obligatoire du fait de la liquidation de ses propres droits à la retraite, peut continuer à bénéficier du présent régime, aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir été couvert au titre du présent accord en qualité de conjoint à charge du salarié au moment de l'adhésion de ce dernier ;
- s'acquitter directement auprès de l'assureur du versement intégral de la cotisation " adulte retraité " prévue à l'article 6.4 du présent accord. »

Montant des remboursements frais de santé accordés aux salariés cadres et non cadres

Article 3

En vigueur étendu

La convention médicale du 25 août 2016 a acté le remplacement, depuis le 1er janvier 2017, du « contrat d'accès aux soins » (CAS) par deux autres dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTM) que sont :

- « l'option pratique tarifaire maîtrisée » (OPTAM) ;
- et « l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique » (OPTAM-CO).

Sans que les garanties prévues dans l'accord du 12 janvier 2016 ne soient modifiées, l'article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5.2

Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0037/boc_20180037_0000_0021.pdf

Cotisations du régime frais de santé

Article 4

En vigueur étendu

L'article 6 « Cotisations du régime frais de santé » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6

Cotisations du régime frais de santé

Article 6.1

Taux de cotisation du régime des cadres

Depuis le 1er juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,38 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,92 %

À compter du 1er juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie- chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres sera fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,42 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,95 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 6.2

Taux de cotisation du régime des non-cadres

Depuis le 1er juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,31 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,56 %

À compter du 1er juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres sera fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,38 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,61 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 6.3

Cotisation forfaitaire des conjoints à charge

Depuis le 1er janvier 2016, le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, peut adhérer volontairement au régime, en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 € qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée, sera prise en charge dans le cadre du haut degré de solidarité, tel que prévu à l'article 12 du présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur recommandé au comité paritaire de gestion de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié, par le comité paritaire de gestion, sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Article 6.4

Cotisation notamment pour les anciens salariés titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les anciens salariés visés aux articles 4.2.3,4.2.4 et 4.2.5 du présent accord et leurs ayants droit sont définies et évoluent, depuis le 1er juillet 2017, comme indiqué ci-dessous. Ces dernières correspondent à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Adultes retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	2,267 %	2,190 %
À compter du 1er janvier 2019	2,267 %	2,267 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	2,267 %	1,554 %
2e année de départ	2,267 %	1,942 %
3e année de départ	2,267 %	2,267 %
À partir de la 4e année de départ	2,267 %	2,267 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,542 %	1,490 %
À compter du 1er janvier 2019	1,542 %	1,542 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,542 %	1,057 %
2e année de départ	1,542 %	1,321 %
3e année de départ	1,542 %	1,542 %
À partir de la 4e année de départ	1,542 %	1,542 %

Adultes non retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,848 %	1,780 %
À compter du 1er janvier 2019	1,848 %	1,848 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,848 %	1,554 %
2e année de départ	1,848 %	1,701 %
3e année de départ	1,848 %	1,848 %
À partir de la 4e année de départ	1,848 %	1,848 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,257 %	1,211 %
À compter du 1er janvier 2019	1,257 %	1,257 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,257 %	1,057 %
2e année de départ	1,257 %	1,157 %
3e année de départ	1,257 %	1,257 %
À partir de la 4e année de départ	1,257 %	1,257 %

Enfants

Régime général		
Depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,20 %	1,17 %

Régime local Alsace-Moselle		
Depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	0,82 %	0,80 %

Les cotisations " adultes " correspondent aux cotisations que doit verser chaque adulte pour continuer à bénéficier du régime frais de santé. Peuvent être concernés :

- chaque ancien salarié, retraité ou non régime général ;
- chaque adulte ayant droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la couverture au titre d'un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation enfant devient gratuite à partir du 4e enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité paritaire de gestion. »

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. (Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

Haut degré de solidarité

Article 5

En vigueur étendu

L'article 12« Haut degré de solidarité » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 12

Haut degré de solidarité

Les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % des cotisations frais de santé et prévoyance, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

Ces actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, mises en œuvre au profit des bénéficiaires des régimes frais de santé et prévoyance de la branche, sont les suivantes :

- prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord ;
- fonds social ;
- aide aux aidants.

L'utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d'avenant au présent accord.

Article 12.1

Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés

Les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, ainsi que leurs ayants droit lorsque cela est prévu, accèdent aux actions financées par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés.

De même, les retraités adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque bénéficient du fonds social prévu à l'article 12.1.2, financé par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés.

Un bilan des actions mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultats frais de santé et prévoyance.

12.1.1. Prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord

Une partie du haut degré de solidarité sera consacrée au financement de la couverture des conjoints à charge tels que définis à l'article 4.3.2 du présent accord, adhérant volontairement au régime frais de santé de la branche. Ce financement viendra en complément de la cotisation forfaitaire versée par ces derniers, conformément à l'article 6.3 du présent accord.

Cette prise en charge poursuit un objectif de solidarité, en aidant le salarié, dont le conjoint est entièrement dépendant économiquement, à financer une couverture complémentaire frais de santé pour ce dernier, permettant ainsi une meilleure prise en charge de ses dépenses santé. Elle aide également le conjoint à charge tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, qui vient de devenir veuf/ veuve, à maintenir sa couverture frais de santé en continuant d'en financer une partie durant 12 mois.

12.1.2. Financement du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique

Les signataires du présent accord souhaitent également affecter annuellement une part du budget relatif au haut degré de solidarité, pour un montant maximum de 10 % du budget susvisé, à l'alimentation du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique géré par les assureurs recommandés.

Ce montant sera défini annuellement par le comité paritaire de gestion.

Ce fonds a pour objectif de conduire à discrétion du comité paritaire de gestion différentes opérations à vocation sociale. Il pourra notamment prévoir l'attribution d'une aide exceptionnelle, sur décision du comité paritaire de gestion, au salarié d'une entreprise ayant adhéré auprès des assureurs recommandés ayant fait face à des dépenses importantes par rapport à ses ressources familiales, pour lui ou ses ayants droit :

- soit en complément des remboursements de la sécurité sociale et/ ou du régime frais de santé dont le salarié bénéficie ;
- soit pour des dépenses non prises en charge par la sécurité sociale.

Cette possibilité est également ouverte aux retraités du régime assurés auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

La demande d'intervention du fonds social devra être formulée par écrit.

12.1.3. Aide pour les aidants familiaux

a) Principe

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- d'un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de 27 ans ;
- de son conjoint, s'entendant comme l'époux/ l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- ou d'un de ses ascendants,

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra être en CDI et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 €. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 15 jours d'absences par an, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, poursuivant les mêmes objectifs, sous réserve que ces derniers n'entraînent pas déjà le versement d'une indemnité au salarié.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

b) Modalités de décision

Cette aide sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant membre du comité paritaire de gestion par organisation syndicale représentative dans la branche de la répartition pharmaceutique, et d'un nombre de représentants patronaux identique, issus également de la même instance. Cette fonction est cumulable avec la fonction de membre du bureau du comité paritaire de gestion. Leur nomination se fera au même moment que l'élection du bureau. Les membres de cette commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation patronale et un représentant de la délégation salariale, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés seront envoyées à l'APGIS, qui transmettra, sous un délai de 1 semaine maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers rendront leur avis sous 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence des situations dans lesquelles les salariés se trouvent : conférence téléphonique, réunion présenteielle, visioconférence, échange de mails ... Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront à l'APGIS la décision qui aura été prise.

Article 12.2

Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises n'adhérant pas aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés

Pour les entreprises n'adhérant pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord, un budget de 2 % des cotisations des régimes frais de santé et prévoyance doit également être alloué au financement d'actions de haut degré de solidarité qu'elles mettent en œuvre avec leur (s) assureur (s) respectif (s).

Ces dernières doivent, a minima, mettre en place les trois actions prévues dans le présent accord, à savoir :

- la prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord.

Cette prise en charge par le haut degré de solidarité correspond à la différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée qui ne peut pas dépasser 20 € par mois, en application de l'article 6.3 du présent accord ;

- un fonds social ;

- l'aide aux aidants, en respectant a minima les dispositions prévues à l'article 12.1.3, a, ' Principe ' du présent accord.

Ces actions doivent bénéficier aux salariés des entreprises non adhérentes aux assureurs recommandés, leurs ayants droit et les retraités de ces mêmes entreprises adhérent au régime frais de santé de leur ancienne entreprise, en application de l'article 4.2.3 du présent accord, dans les mêmes conditions que celles décrites dans le présent accord, aux articles 12.1 et suivants. »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les garanties prévues conventionnellement pour les régimes frais de santé et prévoyance, ainsi que pour le haut degré de solidarité, devant être celles qui s'appliquent a minima à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Durée et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès les formalités de dépôt effectuées.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale 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.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms

et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Avenant du 20 novembre 2018 à l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et à la santé au travail

Signataires	
Organisations patronales	CSRP,
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la confirmation de la clause de verrouillage prévue par l'accord du 16 janvier 2012 sur la sécurité et la santé au travail dans la branche de la répartition pharmaceutique. Il prévoit également l'adaptation du contenu de cet accord aux évolutions législatives et réglementaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Confirmation de la clause de verrouillage

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément au I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le présent avenant vient confirmer la portée de la clause prévue à l'article 8 de l'accord du 16 janvier 2012, qui fait obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable aux dispositions de l'accord précité.

Cette clause est donc maintenue au-delà du 31 décembre 2018.

Adaptation aux dispositions légales et réglementaires en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Les termes de l'accord du 16 janvier 2012 avaient été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature.

Les signataires du présent avenant conviennent que les dispositions prévues dans l'accord précité, concernant les instances représentatives du personnel, sont applicables aux nouvelles instances représentatives du personnel définies par le titre Ier et II du livre III du code de travail et qui les remplacent, à la date où elles seront mises en place dans les entreprises.

Par ailleurs, les règles d'ordre public sont appliquées à l'accord précité en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, son seul objet étant de confirmer la clause de verrouillage de l'accord précité, et d'en préciser l'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires.

L'accord du 16 janvier 2012 et le présent avenant sont donc applicables à toutes les entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus à l'article 1er, quel que soit leur effectif.

Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès les formalités de dépôt effectuées.

Dénonciation. - Révision

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale 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.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CSRP,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LABM FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique et à son avenant n° 1 du 31 mai 2018.

Il complète les dispositions prévues dans l'accord et l'avenant précités à l'article 12 « Haut degré de solidarité », en intégrant deux nouvelles actions financées dans le cadre du haut degré de solidarité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Haut degré de solidarité

Article 2

En vigueur non étendu

Modification de l'article 12 « Haut degré de solidarité »

Article 2.1

En vigueur non étendu

L'article 12 « Haut Degré de Solidarité » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous.

« Article 12

Haut degré de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % des cotisations frais de santé et prévoyance. Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

Ces actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, mises en œuvre au profit des bénéficiaires des régimes frais de santé et prévoyance de la branche, sont les suivantes :

- prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord ;
- fonds social ;
- dispositif ' aide aux aidants ' ;
- dispositif ' coups durs ' ;
- dispositif de téléconsultation.

Par ailleurs, le fonds social prévu à l'article 12.1.2 de l'accord du 12 janvier 2016 est également accessible aux retraités adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

L'utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d'avenant au présent accord. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées dans leur rédaction actuelle.

Dispositif « coups durs » et accès à la téléconsultation

Article 2.2

En vigueur non étendu

Les articles 12.1.4 et 12.1.5 viennent compléter l'article 12.1 « Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés ».

« 12.1.4. Dispositif "coups durs"

Depuis le 1er septembre 2018, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif "coups durs", qui prévoit l'attribution d'une aide financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux situations difficiles qu'elles rencontrent.

Le règlement du dispositif "coups durs" définit les bénéficiaires de ce dispositif, les actions mises en œuvre dans le cadre de ce dernier et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le comité paritaire de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

12.1.5. Téléconsultation

Depuis le 1er septembre 2018, les salariés des entreprises ayant adhéré auprès des assureurs recommandés, les anciens salariés en portabilité de ces entreprises, ainsi que les ayants droit de ces salariés et anciens salariés en portabilité tels que définis par l'article 4.3 du présent accord, peuvent accéder à un service de téléconsultation.

Les modalités de recours à ce service (nombre de téléconsultation par an et par bénéficiaire notamment) sont définies par le comité paritaire de gestion avec l'assureur du régime frais de santé de la branche. »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les garanties prévues conventionnellement pour le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés s'appliquent à tous les salariés de la répartition pharmaceutique dont les entreprises adhèrent auprès des assureurs recommandés, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er septembre 2018.

Dénonciation/révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 6

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale 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.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Accord du 21 octobre 2019 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	CSRP,
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; PHARMACIE LABM FO,

Préambule

En vigueur non étendu

La branche de la répartition pharmaceutique réaffirme, par le présent accord, son attachement au paritarisme et au dialogue social. Cet attachement se matérialise notamment dans les négociations que la branche, au sein de la CPPNI, mène sur de nombreux sujets, aboutissant à la conclusion d'accords et d'avenants venant enrichir la convention collective.

Les parties signataires considèrent que le paritarisme, et le dialogue social de qualité qui y est attaché, contribuent au bon fonctionnement de la branche et de ses diverses instances. Ce rôle essentiel est renforcé dans un contexte où les missions des branches professionnelles ont été enrichies par la législation.

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de maintenir au sein de la branche de la répartition pharmaceutique un dialogue social de qualité. Elles souhaitent actualiser les moyens alloués au dialogue social de branche, ainsi que les enrichir.

Les parties signataires souhaitent aussi reconnaître le travail de représentation du personnel et de représentation syndicale au sein de la branche. Cet accord a donc également pour objectif de donner les moyens aux négociateurs de branche de remplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes, dans un contexte où les normes sociales et économiques se complexifient, tout en reconnaissant les compétences acquises par ces derniers.

Enfin, le présent accord vient réaffirmer la volonté des parties signataires de combattre toute forme de discrimination à l'encontre des représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord, à l'exception de l'article 1.2 de portée plus générale et de l'article 2 qui révisé la composition de la CPPNI, concernent uniquement les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la répartition pharmaceutique pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions relatives aux autorisations d'absences et à la prise en charge du paritarisme et du dialogue social, ainsi qu'à la composition de la CPPNI, notamment prévues dans les articles de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique et des accords suivants :

- article B. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ;
- annexe III de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ;
- annexe IV de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ;
- annexe I de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Titre 1er Absences et frais liés à la négociation collective de branche

Autorisations d'absences

Article 1er

En vigueur non étendu

Réunions intéressant la profession de la répartition pharmaceutique

Article 1.1

En vigueur non étendu

1.1.1 Autorisation d'absence rémunérée des salariés mandatés

Lorsque des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique sont appelés à siéger, ès qualité, dans les réunions :

- des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la profession de la répartition pharmaceutique ;
- des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ;
- des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les partenaires sociaux de la répartition pharmaceutique,

ces derniers bénéficient d'une autorisation d'absence :

- pour la durée de la commission (journée ou demi-journée) ;
- pour leur permettre de participer à la réunion préparatoire prévue par leur organisation syndicale, si cette dernière se tient le matin même de la commission se déroulant sur l'après-midi (demi-journée).

Cette autorisation est accordée sous réserve que les salariés remettent à leur entreprise, au moins 5 jours avant la réunion sauf urgence, la convocation émanant de leur organisation syndicale représentative ou de l'organisme ou de l'instance paritaire concernée. Cette convocation doit indiquer la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu, sa durée (journée ou demi-journée), et préciser expressément la tenue ou non d'une réunion préparatoire.

Chaque entreprise organise et gère, en fonction de ses règles et procédures propres, le suivi de la remise de ces convocations.

Ces autorisations d'absences étant considérées comme du temps de travail effectif, les entreprises maintiennent le salaire de ces salariés pour la durée de ces absences.

1.1.2 Temps de transport supplémentaire lié aux déplacements des mandatés

Concernant le temps de transport supplémentaire lié au déplacement des mandatés pour se rendre aux réunions des commissions visées à l'article 1.1.1 du présent accord, les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique appliquent les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, ou d'un accord d'entreprise s'il existe.

Autres réunions

Article 1.2

En vigueur non étendu

1.2.1 Réunions statutaires des organisations syndicales

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficient d'une autorisation d'absence non rémunérée.

Cette autorisation d'absence non rémunérée est accordée sous réserve d'un préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, et sur présentation de documents écrits émanant de l'organisation syndicale.

1.2.2 Formation économique, sociale et syndicale

Les salariés et apprentis des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale bénéficient d'une autorisation d'absence.

Ces autorisations d'absences sont accordées dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2145-5 et suivants.

Composition de la CPPNI

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent article annule et remplace l'annexe 1 de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il vise à fixer le nombre maximum de représentants amenés à siéger au sein de la CPPNI. Ce nombre est déterminé en fonction de la mission que cette dernière exerce le jour de la réunion et identifiée dans l'ordre du jour.

Missions		Organisations syndicales représentatives dans la branche de la répartition pharmaceutique	
		Organisation syndicale de salariés	Organisation syndicale patronale
Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Nombre maximum de représentants de l'organisation syndicale patronale représentative au sein de la branche égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée
	Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
	Suivi des accords ayant prévu une commission de suivi	Se référer à la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	
Interprétation de la convention et des accords de branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Établissement d'un rapport annuel d'activité			
Rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche			
Rôle de représentation de la branche			
Veille sur les conditions de travail et l'emploi			
Missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail			

Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

Article 3

En vigueur non étendu

Le nombre de représentants siégeant au comité paritaire de gestion, le remboursement des frais liés à ces réunions ainsi que leurs modalités de prise en charge ne sont pas définis par le présent accord. Les dispositions de l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance et ses avenants continuent de s'appliquer pour ces réunions.

Réunions paritaires et nombre de personnes bénéficiant du remboursement des frais

Article 3.1

En vigueur non étendu

Les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et participants aux réunions paritaires visées ci-dessous bénéficient de la prise en charge de leurs frais engagés pour participer à ces réunions, dans les conditions visées aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

Le nombre maximum de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche bénéficiant de cette prise en charge est fonction de la commission se réunissant et de la forme qu'elle prend.

Commissions	Nombre de représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche	
	Présents à la réunion [1]	Bénéficiaire du remboursement des frais liés aux réunions (dans les conditions visées aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord)

CPPNI	Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche
		Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche
		Suivi des accords ayant prévu une commission de suivi	Se référer à la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	Nombre de personnes prévues dans la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi
	Interprétation de la convention et des accords de branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
	Établissement d'un rapport annuel d'activité			
	Rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche			
	Rôle de représentation de la branche			
	Veille sur les conditions de travail et l'emploi			
	Missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail			
	CPNEFP	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	

[1] Ce nombre maximum de représentants comprend également les éventuels représentants désignés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, mais n'étant pas salariés d'une entreprise relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Nature des frais pris en charge et limites de remboursement

Article 3.2

En vigueur non étendu

Ces remboursements sont pris en charge sur la base des frais réels, sur production de justificatif et plafonnés lorsque cela est indiqué ci-dessous.

3.2.1 Frais de transport

Les frais de transports sont pris en charge sur la base des frais réels, sur remise d'un justificatif et dans les conditions visées ci-dessous.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche invitent les représentants des organisations syndicales de salariés participant aux réunions à acheter le plus en amont possible leurs billets de train et d'avion.

Train

Les frais de transport par train sont pris en charge sur la base des frais réels, limités à la 2e classe, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Avion

Les frais de transport par avion sont pris en charge à titre exceptionnel, sur la base des frais réels limités à la classe économique, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement, et à condition que :

- le trajet (à destination et au départ de Paris) se fasse au départ et à destination des aéroports cités ci-dessous :

- Agen ;
- Biarritz ;
- Brest ;
- Marseille ;
- Nice ;
- Pau ;
- Perpignan ;
- Tarbes ;
- Toulon ;
- Toulouse ;

- ou, pour les autres trajets à destination et au départ de Paris, et sous réserve de remise d'un justificatif, que le coût du trajet « aller-retour » en avion en classe économique soit inférieur au coût du même trajet « aller-retour » en train pour les billets de 2e classe.

Les frais de transport par avion ne sont pas cumulables avec les frais de transport en train et en voiture.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les frais d'avion ne sont pas pris en charge.

Voiture

Le remboursement de frais de voiture est possible uniquement pour les représentants des organisations syndicales de salariés résidant en Île-de-France et utilisant leur véhicule personnel pour se rendre à la réunion ouvrant droit à la prise en charge de ces frais.

Cette prise en charge est calculée sur la base du barème kilométrique URSSAF applicable aux véhicules d'une puissance de 5 CV pour une distance de moins de 5 000 km par an. Elle est limitée à un montant maximum de 20 € « aller-retour ».

Cette prise en charge est accordée, sous réserve :

- de la remise du justificatif du trajet (via Google Maps par exemple) mentionnant la distance entre le domicile du participant et le lieu de la réunion paritaire (ou de la préparatoire s'il y en a une) ;
- de la remise une fois par an d'une copie de la carte grise du véhicule, lors de la première demande de prise en charge de l'année civile ;
- que le trajet concerne exclusivement « l'aller-retour » direct entre le domicile du participant et le lieu de la réunion paritaire (ou de la réunion préparatoire s'il y en a une) ;
- que le véhicule utilisé ne soit pas un véhicule professionnel.

Frais de parking

Les frais de parking sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Les frais des transports en commun d'Île-de-France sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

3.2.2 Frais de repas

Les frais du repas du midi sont pris en charge sur la base des frais réels (hors alcool), dans la limite de 26 €, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Les frais de repas du soir de la journée de réunion sont pris en charge sur les mêmes bases, exclusivement pour les représentants des organisations syndicales de salariés qui résident en Province, et à condition que ce dernier soit pris sur Paris ou dans un aéroport de la région parisienne.

3.2.3 Frais d'hôtel

Les frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés à hauteur de 120 € par nuitée, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

La prise en charge des frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) est limitée à 5 nuitées par an et par organisation syndicale de salariés représentative. Seuls les participants qui résident en Province peuvent bénéficier d'une nuitée d'hôtel.

Par ailleurs, les frais du repas du soir du participant bénéficiant d'une nuitée d'hôtel sont pris en charge sur la base des frais réels (hors alcool), dans la limite de 26 €, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Dans le cas où une réunion exceptionnelle, non prévue initialement, était organisée à la seule initiative de la délégation patronale, cette dernière étudiera la possibilité d'accorder une nuitée d'hôtel supplémentaire aux organisations syndicales ayant consommé leurs 5 nuitées par an.

Modalités de remboursement

Article 3.3

En vigueur non étendu

Afin de permettre le remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche définies à l'article 3.1 du présent accord et le maintien de salaire des participants en application de l'article 1.1.1 de l'accord précité, la présence effective des participants à ces réunions et leur demande de remboursement sont attestées par le renseignement d'une feuille de remboursement.

Cette feuille, remise à chaque organisation syndicale représentative de la branche, reprend :

- les noms et prénoms des participants ;
- le nom de l'entreprise et la localisation de l'établissement dans lequel ils travaillent ;
- le montant des frais engagés par type de dépenses ;
- le total des frais engagés.

Ces renseignements sont complétés par chaque participant, qui signe cette feuille. Les justificatifs de frais sont joints à cette feuille, ou adressés au secrétariat de la CPPNI, dans les meilleurs délais. Les justificatifs originaux sont conservés par la CSRP.

Le remboursement des frais ne peut avoir lieu tant que l'ensemble des justificatifs n'auront pas été remis.

Titre 2 Formation et évolution des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

Formation et valorisation des compétences des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

Article 4

En vigueur non étendu

Formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

Article 4.1

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose tous les ans de cinq « journées 'homme' de formation », chaque « journée 'homme' de formation » correspondant à une journée de formation pour une personne sur une ou plusieurs thématiques de branche. Pour pouvoir bénéficier d'une « journée 'homme' de formation », le salarié désigné par son organisation syndicale doit la représenter dans les réunions paritaires de la branche.

Afin de participer à cette journée de formation, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée. Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié remette à son entreprise, au moins 1 mois avant la formation, la convocation émanant de son organisation syndicale représentative dans la branche. Cette convocation doit expressément indiquer la participation à la journée de formation organisée par son organisation syndicale, en application du présent accord. Le secrétariat de la CPPNI devra également être informé de la date de cette formation dans les mêmes délais, ainsi que des noms, prénoms et entreprise de chaque participant.

Le salarié bénéficie de la prise en charge de ses frais de transport dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 dudit accord. Afin de permettre le remboursement de ces frais de transport et le maintien de salaire du participant, sa présence effective à la formation et sa demande de remboursement est attestée par le renseignement d'une feuille de présence et de remboursement.

Cette feuille, que l'organisation syndicale organisatrice remettra à chaque participant, reprend :

- le nom et prénom du salarié ;
- le nom de l'entreprise et la localisation de l'établissement dans lequel il travaille ;
- le montant des frais de transports engagés.

Ces renseignements sont complétés par chaque participant, qui signe cette feuille. Les justificatifs de frais sont joints à cette feuille, et l'ensemble sera adressé au secrétariat de la CPPNI, dans les meilleurs délais, par l'organisation syndicale organisatrice de la journée de formation. Les justificatifs originaux sont conservés par la CSRP.

Le remboursement des frais ne peut avoir lieu tant que l'ensemble des justificatifs n'auront pas été remis.

Valorisation des compétences des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

Article 4.2

En vigueur non étendu

Une certification permettant la reconnaissance des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux a été créée par le ministère du travail.

La branche de la répartition pharmaceutique informera les entreprises de la branche de l'existence de cette certification.

La CPNEFP de la branche étudiera toute communication à mettre en œuvre pour informer les entreprises de l'existence de cette certification, ainsi que toutes les mesures qui pourront permettre aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitant faire reconnaître et valoriser leurs compétences acquises en tant que négociateurs en branche de passer cette certification.

Évolution professionnelle des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

Article 5

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord rappellent que le fait d'être représentant d'une organisation syndicale de salariés ne doit pas entraîner de conséquences

négligentes sur la situation actuelle et future des salariés, particulièrement en matière d'évolution professionnelle.

L'évolution professionnelle de ces salariés est déterminée, comme pour tout autre salarié, en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés qui participent très régulièrement aux réunions paritaires de branche bénéficient, à leur demande, d'un entretien professionnel annuel avec leur responsable ou un responsable des services des ressources humaines, portant notamment sur :

- les modalités pratiques d'exercice de leur mandat de branche au regard de leur emploi ;
- les perspectives d'évolution professionnelle, notamment au regard des compétences acquises dans leur mandat.

Cet entretien professionnel annuel ne se cumule pas avec d'autres dispositifs mis en place dans les entreprises de la branche poursuivant un objectif équivalent.

Titre 3 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu

Les dispositions du titre 3 concernent les salariés des entreprises de moins de 50 salariés relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Maintien de salaire des représentants des organisations syndicales représentatives de la branche, salariés d'une entreprise de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

L'article L. 2232-8 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise dont l'effectif est inférieur 50 salariés, et participant aux négociations de la branche, sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail. Cette prise en charge se fait sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié. Ce montant forfaitaire est fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

L'organisation syndicale de salariés ayant mandaté le salarié doit adresser à l'entreprise du salarié une attestation de participation nominative qu'elle aura établie.

L'article R. 2232-1-5 du code du travail dispose que l'employeur doit alors :

- verser la rémunération correspondante du salarié dans le mois suivant la réception de cette attestation ;
- adresser sa demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire nationale dans les 6 mois suivant la réception de cette attestation. Cette demande de prise en charge doit comporter les éléments justificatifs de l'identité du salarié, l'objet et de la date des réunions de négociation ainsi que l'attestation de participation nominative établie par l'organisation syndicale de salariés concernée.

Le fonds rembourse l'employeur du montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble de ses salariés ayant participé aux négociations dans la branche, dans un délai ne pouvant excéder 90 jours à compter de la réception de la demande complète.

Le modèle de demande de prise en charge par l'employeur est établi par arrêté du ministre chargé du travail.

L'article R. 2232-1-4 du code du travail précise que le montant pris en charge par le fonds est imputé sur le montant des crédits dus à l'organisation syndicale de salariés ayant mandaté le salarié, au titre de l'année au cours de laquelle la demande de prise en charge par l'employeur a été reçue par l'association de gestion du fonds paritaire national.

Titre 4 Cadre juridique de l'accord

Champ d'application

Article 7

En vigueur non étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er janvier 2020.

Suivi de l'accord

Article 9

En vigueur non étendu

Une réunion de suivi de l'accord aura lieu une fois tous les 3 ans, lors d'une réunion restreinte de la CPPNI. La première réunion de suivi de l'accord sera organisée 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, soit en 2023.

Dénonciation, révision

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Formalités de dépôt et d'extension

Article 11

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRFP),
Organisations de salariés	La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie énergie CFTD ; La fédération nationale des industries chimiques CFTC,

Salaires

Article 1^{er}

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 V par la CCN du 7 janvier 1992, étendue par l'arrêté du 28 juillet 1992 (publié au *Journal officiel* du 29 juillet).

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

Article 2

Etat 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 *Journal officiel* du 8 juillet 2005, est venu se substituer à l'annexe VI de la CCN.

La grille de salaires au 1^{er} juillet 2005 est reprise pour servir de base au présent accord (annexe I).

Article 3

Principe de la progression prévue

Les rémunérations minimales garanties prévues pour 2006 seront revalorisées :

- de 1,5 % au 1^{er} janvier 2006 ;
- de 1 % au 1^{er} 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^{er} janvier 2006 (annexe II) et 1^{er} juillet 2006 (annexe III).

La grille au 1^{er} juillet 2005 est annexée (annexe I) pour mémoire pour servir de base de référence à la grille appelée à lui succéder au 1^{er} janvier de l'année 2006 (annexe II).

Article 5

Dépôt

Les textes 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 6

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 VI de la CCN du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe VI à cette CCN.

Fait à Paris, le 9 janvier 2006.

ANNEXE I : Rémunérations minimales garanties au 1^{er} juillet 2005

Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la convention collective nationale du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992, publié au *Journal officiel* du 29 juillet 1992

(En euros)

COEFFICIENT (K)	RMG HORAIRE	RMG MENSUELLE
		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 II : Rémunérations minimales garanties au 1^{er} janvier 2006

Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la convention collective nationale du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992, publié au Journal officiel du 29 juillet 1992

(En euros)

COEFFICIENT (K)	RMG HORAIRE	RMG MENSUELLE
		pour 151 h 67
125	8,20	1 243,38
130	8,24	1 250,29
135	8,29	1 257,20
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 III : Rémunérations minimales garanties au 1^{er} juillet 2006

Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la convention collective nationale du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992, publié au Journal officiel du 29 juillet 1992

(En euros)

COEFFICIENT (K)	RMG HORAIRE	RMG MENSUELLE
		pour 151 h 67
125	8,28	1 255,81
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

Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Organisations de salariés	La fédération chimie, énergie CFDT ; La fédération chimie, mine, textile, énergie CFTC ; La fédération nationale de la pharmacie FO.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir abordé la question des salaires en décembre 2007 en réunion paritaire, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en février 2008.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Il concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leur personnel.

Etat de la situation

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 9 janvier 2006. Cet accord, étendu par l'arrêté du 20 juillet 2006, publié au *Journal officiel* du 1^{er} août 2006,

est venu se substituer à l'annexe VI de la convention collective nationale. En 2007, une recommandation patronale portant le niveau d'augmentation annuelle à 1,7 % a été établie.

Principe de la progression prévue

Article 3

En vigueur étendu

Les revalorisations salariales s'inscrivent au premier chef dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui ont eu lieu le 8 février 2008.

Dès lors, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les parties conviennent d'acter :

- des augmentations suivantes : augmentation des salaires de 2 %, dans la limite d'un plafond de 40 € mensuels brut pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, à compter du 1er février 2008 ;

- de la mise en place d'une clause de revoyure : un nouveau rendez-vous est fixé entre les partenaires sociaux de la branche le 20 juin 2008, afin de faire un point sur la situation des salaires.

Grilles annexées

Article 4

En vigueur étendu

Une nouvelle grille de rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord pour application au 1^{er} février 2008.

Durée

Article 6

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 7

En vigueur étendu

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, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord remplace celui du 9 janvier 2006, devenu l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe VI à cette convention collective nationale.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales
garanties au 1^{er} février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	CSRP 10/2007	AUGMENTATION DE 2 % en valeur plafonnée à 40 €	CSRP 02/2008
125	1 277,25	25,55	1 302,80
130	1 284,35	25,69	1 310,04
135	1 291,45	25,83	1 317,28
140	1 298,55	25,97	1 324,52
145	1 305,65	26,11	1 331,76
150	1 312,74	26,25	1 338,99
155	1 319,84	26,40	1 346,24
160	1 326,94	26,54	1 353,48
165	1 334,04	26,69	1 360,72
170	1 341,14	26,83	1 367,96
175	1 348,24	26,97	1 375,20
180	1 355,34	27,11	1 382,44
185	1 362,44	27,25	1 389,68
190	1 369,54	27,39	1 396,92
195	1 376,64	27,53	1 404,16
200	1 383,74	27,67	1 411,40
205	1 390,84	27,81	1 418,64
210	1 397,94	27,95	1 425,88
215	1 405,04	28,09	1 433,12
220	1 412,14	28,23	1 440,36
225	1 419,24	28,37	1 447,60
230	1 426,34	28,51	1 454,84
235	1 433,44	28,65	1 462,08
240	1 440,54	28,79	1 469,32
245	1 447,64	28,93	1 476,56
250	1 454,74	29,07	1 483,80
260	1 468,82	29,43	1 502,26
270	1 482,90	29,79	1 520,72
280	1 496,98	30,15	1 539,18
290	1 511,06	30,51	1 557,64
300	1 525,14	30,87	1 576,10
330	1 593,20	32,40	1 625,60
360	1 661,26	33,93	1 675,19
400	1 729,32	35,46	1 724,78
450	1 807,38	37,00	1 783,38
500	1 885,44	38,53	1 841,97
550	1 963,50	40,07	1 900,57
600	2 041,56	41,60	1 959,16
800	2 315,70	46,72	2 282,42

Accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FCE CFTD ; FNPEC CFE-CGC ; FCMTE CFTC ; FNP FO.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir abordé la question des salaires en décembre 2009 et février 2010 lors de réunions paritaires, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en février 2010.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leur personnel.

Etat de la situation

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 14 mars 2008. Cet accord étendu par l'arrêté du 22 juillet 2008, publié au Journal officiel du 29 juillet 2008, est venu se substituer à l'annexe VI de la convention collective nationale. L'accord sur les classifications du 22 septembre 2008, étendu par l'arrêté du 11 février 2009, publié au Journal officiel du 18 février 2009, a également revalorisé les salaires de branche.

En 2009, une recommandation patronale avançant la grille salariale applicable en juillet au 1er avril 2009 a été établie.

Principe de la progression prévue

Article 3

En vigueur étendu

Les revalorisations salariales s'inscrivent au premier chef dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui ont eu lieu le 21 décembre 2009 et le 11

février 2010.

Dès lors, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les parties conviennent d'acter :

- de l'augmentation suivante : augmentation des salaires de 1,5 % au 1er janvier 2010 ;

- de la mise en place d'une clause de revoyure : un nouveau rendez-vous serait fixé entre les partenaires sociaux dans la mesure où l'inflation 2010 serait supérieure à 1,5 %.

Grilles annexées

Article 4

En vigueur étendu

Une nouvelle grille de rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord pour application au 1er janvier 2010.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 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 du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent accord.

Le présent accord remplace celui du 14 mars 2008 devenu l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe VI à cette convention collective nationale.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er janvier 2010

(En euros.)

Coefficient	salaire
135	1 377,15
140	1 395,21
145	1 413,28
150	1 431,34
155	1 449,41
160	1 467,47
165	1 485,53
170	1 503,60
175	1 521,66
180	1 539,73
185	1 557,79
190	1 575,86
195	1 593,92
200	1 611,98
205	1 636,56
210	1 661,14
215	1 685,72
220	1 710,30
225	1 734,88
230	1 759,46
235	1 784,04
240	1 808,62
250	1 878,29
260	1 947,97
270	2 017,64
280	2 087,32
290	2 156,99
300	2 226,67
330	2 435,69
360	2 644,72
400	2 938,57
450	3 271,79
500	3 620,16
550	3 968,53
600	4 316,91
700	5 036,39
800	5 710,40

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; FCMTE CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir abordé la question des salaires en décembre 2010 lors de réunions paritaires, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en janvier 2011.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leur personnel.

Etat de la situation

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 3 mars 2010. Cet accord est venu se substituer à l'annexe VI de la convention collective nationale.

Principe de la progression prévue

Article 3

En vigueur étendu

Les revalorisations salariales s'inscrivent au premier chef dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui a eu lieu le 21 décembre 2010. Durant cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport égalité hommes/femmes 2010.

Dès lors, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les parties conviennent d'acter :

- de l'augmentation suivante :

- augmentation des salaires de 1,4 % au 1^{er} janvier 2011 ;

- augmentation des salaires de 0,4 % au 1^{er} juillet 2011 ;

- de la mise en place d'une clause de revoyure : un nouveau rendez-vous serait fixé entre les partenaires sociaux dans la mesure où l'inflation 2011 serait supérieure à 1,8 %.

Grilles annexées

Article 4

En vigueur étendu

Une nouvelle grille de rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord pour application au 1^{er} janvier 2011.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 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 du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

Le présent accord remplace celui du 3 mars 2010 devenu l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe VI à cette convention collective nationale.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2011 puis au 1^{er} juillet 2011

(En euros.)

Coefficient	Salaire au 1 ^{er} janvier 2011	Salaire au 1 ^{er} juillet 2011
135	1 396,43	1 402,02
140	1 414,74	1 420,40
145	1 433,07	1 438,80
150	1 451,38	1 457,19
155	1 469,70	1 475,58
160	1 488,01	1 493,96
165	1 506,33	1 512,36
170	1 524,65	1 530,75
175	1 542,96	1 549,13
180	1 561,29	1 567,54
185	1 579,60	1 585,92
190	1 597,92	1 604,31
195	1 616,23	1 622,69

200	1 634,55	1 641,09
205	1 659,47	1 666,11
210	1 684,40	1 691,14
215	1 709,32	1 716,16
220	1 734,24	1 741,18
225	1 759,17	1 766,21
230	1 784,09	1 791,23
235	1 809,02	1 816,26
240	1 833,94	1 841,28
250	1 904,59	1 912,21
260	1 975,24	1 983,14
270	2 045,89	2 054,07
280	2 116,54	2 125,01
290	2 187,19	2 195,94
300	2 257,84	2 266,87
330	2 469,79	2 479,67
360	2 681,75	2 692,48
400	2 979,71	2 991,63
450	3 317,60	3 330,87
500	3 670,84	3 685,52
550	4 024,09	4 040,19
600	4 377,35	4 394,86
700	5 106,90	5 127,33
800	5 790,35	5 813,51

Accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; FNP FO ; FCMTE CFTC ; CFE-CGC chimie.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion paritaire du 25 janvier 2012, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires.

Les discussions ont conduit à une revalorisation des grilles salariales de la répartition pharmaceutique pour 2012 formalisées dans le cadre du présent accord.

Durant cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport égalité hommes/femmes 2011 (données 2010).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Il concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leurs salariés.

Le présent accord remplace celui du 1^{er} mars 2011 et devient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Evolutions salariales

Article 2

En vigueur étendu

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord.

2.1. Au titre de la clause de revoyure prévue dans l'accord professionnel de salaires 2011

En application de l'article 3 de l'accord de salaires du 1^{er} mars 2011 et en raison du niveau de l'inflation constaté en 2011, il a été décidé une augmentation de la grille salariale de 0,5 % au 1^{er} janvier 2012.

2.2. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2012 sur les salaires

Les salaires de la branche pour 2012 seront augmentés de la manière suivante :

- augmentation des salaires de 1 % au 1^{er} janvier 2012 ;
- augmentation des salaires de 1 % au 1^{er} octobre 2012.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 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 du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

Annexe

Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2012 puis au 1^{er} octobre 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire au 1 ^{er} janvier 2012	Salaire au 1 ^{er} octobre 2012
135	1 423,05	1 437,28
140	1 441,71	1 456,13
145	1 460,38	1 474,98
150	1 479,05	1 493,84
155	1 497,71	1 512,69
160	1 516,37	1 531,53
165	1 535,05	1 550,40
170	1 553,71	1 569,25
175	1 572,37	1 588,09
180	1 591,05	1 606,96
185	1 609,71	1 625,81
190	1 628,37	1 644,65
195	1 647,03	1 663,50
200	1 665,71	1 682,37
205	1 691,10	1 708,01
210	1 716,51	1 733,68
215	1 741,90	1 759,32
220	1 767,30	1 784,97
225	1 792,70	1 810,63
230	1 818,10	1 836,28
235	1 843,50	1 861,94
240	1 868,90	1 887,59
250	1 940,89	1 960,30
260	2 012,89	2 033,02
270	2 084,88	2 105,73
280	2 156,89	2 178,46
290	2 228,88	2 251,17
300	2 300,87	2 323,88
330	2 516,87	2 542,04
360	2 732,87	2 760,20
400	3 036,50	3 066,87
450	3 380,83	3 414,64
500	3 740,80	3 778,21
550	4 100,79	4 141,80
600	4 460,78	4 505,39
700	5 204,24	5 256,28
800	5 900,71	5 959,72

Avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif à la revalorisation des salaires

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FCMTE CFTC ; FNP FO.

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord « Salaires » du 5 mars 2012 de la répartition pharmaceutique, tel que défini à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Anticipation de l'évolution salariale prévue initialement au 1er octobre 2012

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent que l'augmentation de la grille des rémunérations minimales mensuelles garanties annexée à l'accord précité, initialement prévue au 1^{er} octobre 2012, sera appliquée par anticipation au 1^{er} juillet 2012.

La nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent avenant.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

L'accord « Salaires » du 5 mars 2012 de la répartition pharmaceutique a été conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il a pris effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent avenant de révision est également conclu pour une durée déterminée, correspondant à la durée restant à courir pour l'accord qu'il révisé. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Champ d'application

Article 3

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 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 du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable au 1^{er} juillet 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire
135	1 437,28
140	1 456,13
145	1 474,98
150	1 493,84
155	1 512,69
160	1 531,53
165	1 550,40
170	1 569,25
175	1 588,09
180	1 606,96
185	1 625,81
190	1 644,65
195	1 663,50
200	1 682,37
205	1 708,01
210	1 733,68
215	1 759,32
220	1 784,97
225	1 810,63
230	1 836,28
235	1 861,94
240	1 887,59
250	1 960,30
260	2 033,02
270	2 105,73
280	2 178,46
290	2 251,17
300	2 323,88
330	2 542,04
360	2 760,20
400	3 066,87
450	3 414,64
500	3 778,21
550	4 141,80
600	4 505,39
700	5 256,28
800	5 959,72

Accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2014

Signataires	
Organisations patronales	CSRP.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions paritaires des 14 novembre 2013, 16 janvier 2014 et 11 avril 2014, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille minimale des salaires.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014, formalisée dans le cadre du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 5 mars 2012 et son avenant de révision du 31 août 2012. Il devient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Evolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Article 2

En vigueur étendu

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la recommandation patronale de 2013 et de la négociation annuelle obligatoire de 2014.

2.1. Au titre de la recommandation patronale du 8 février 2013

La négociation annuelle obligatoire de 2013 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2013 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1er janvier 2013, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1er juillet 2012. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2014 sera calculée sur la base de la grille de l'année 2013.

2.2. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2014 sur les salaires

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014 sera augmentée de 1,2 % au 1er mai 2014.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

A l'occasion de cette négociation et lors d'une réunion restreinte du 4 octobre 2013, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2013 (données 2012) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise. Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ ou de compétences et/ ou de connaissances et/ ou d'expériences.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt. - Demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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 du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er mai 2014

(En euros.)

Coefficient	Salaire (pour 151,67 heures)
135	1 469,07
140	1 488,34
145	1 507,61
150	1 526,89
155	1 546,15
160	1 565,41
165	1 584,69
170	1 603,96
175	1 623,22
180	1 642,51
185	1 661,77
190	1 681,03
195	1 700,30
200	1 719,58
205	1 745,79
210	1 772,03
215	1 798,23
220	1 824,45
225	1 850,68
230	1 876,90
235	1 903,13
240	1 929,35
250	2 003,66
260	2 077,99

Coefficient	Salaire (pour 151,67 heures)
270	2 152,31
280	2 226,64
290	2 300,96
300	2 375,29
330	2 598,27
360	2 821,25
400	3 134,71
450	3 490,18
500	3 861,78
550	4 233,42
600	4 605,05
700	5 372,55
800	6 091,55

Accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	CSRP
Organisations de salariés	FCE CFDT CFE-CGC chimie CMTE CFTC

En vigueur étendu

Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions paritaires du 4 février, 22 mars et 13 mai 2016, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2016, formalisée dans le cadre du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 25 juin 2014. Il devient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Evolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Article 2

En vigueur étendu

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la recommandation patronale de 2015 et de la négociation annuelle obligatoire de 2016.

2.1. Au titre de la recommandation patronale du 6 mai 2015

La négociation annuelle obligatoire de 2015 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2015 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1er mai 2015, de 0,2 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1er mai 2014. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2016 est calculée sur la base de la grille de l'année 2015.

2.2. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2016 sur les salaires

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2016 sera augmentée de 0,8 % au 1er janvier 2016.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

A l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2015 (données 2014) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise.

Il appartient également 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.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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 du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du

présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	CSRP
Organisations de salariés	FCE CFDT CFE-CGC chimie CFTC CMTE

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion paritaire du 25 avril 2017, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2017, formalisée dans le cadre du présent accord.

Champs d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 23 juin 2016. Il devient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2016 (données 2015) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ ou de compétences et/ ou de connaissances et/ ou d'expériences.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Formalités de dépôt et demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale 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 du travail l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour

adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPP) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;

- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du

présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.
240 : Greffes des tribunaux de commerce.
454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.
614 : Sérigraphie.
733 : Chaussure - Commerce de détail.
759 : Pompes funèbres et services funéraires.
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
953 : Charcuterie de détail.
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
992 : Boucherie.
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
1147 : Cabinets médicaux.
1267 : Pâtisserie.
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
1408 : Combustibles (négoce et distribution).
1412 : Froid et connexes.
1483 : Habillement. - Commerce de détail.
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
1504 : Poissonnerie.
1512 : Promotion immobilière.
1527 : Immobilier.
1589 : Mareyage.
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
1619 : Cabinets dentaires.
1621 : Répartition pharmaceutique.
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
1921 : Huissiers de justice.
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même

collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2010-08-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2011-06-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 1er mars 2011 relatif aux salaires (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/16, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2012-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements du Tarn et de la Haute-Garonne (n° 8733)

Paru au JORF du 2012-10-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 à la convention collective de travail du 11 décembre 1987 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements du Tarn et de la Haute-Garonne sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2012-11-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et la santé au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 1.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 4624-18, R. 4624-31 et D. 4624-47 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012

Paru au JORF du 2012-11-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale

susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2012-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014

Paru au JORF du 2014-10-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 6 octobre 2014.

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2014-11-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 25 juin 2014, relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2016-10-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2017-02-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La 2e phrase du 1er alinéa de l'article 12 et les termes « dont l'entreprise adhère aux assureurs recommandés dans le présent accord » mentionnés au 2e alinéa de l'article 6.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les termes « hors taxe » mentionnés à la 1re phrase du 1er alinéa de l'article 12 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-12-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions du protocole d'accord sur la prime de collection, conclu le 12 juillet 2017 (BOCC 2017/40), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015 (n° 3209), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations, conclu le 26 juillet 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard du 25 juillet 2008 (n° 2755), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu le 27 juillet 2017 (BOCC 2017/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 (n° 2630), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 3 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe du 8 mars 1977 (n° 930), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 13 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du département du Var du 17 mars 1978 (n° 965), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 10 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de l'accord professionnel de salaires 2017, conclu le 11 juillet 2017 (BOCC 2017/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 37, conclu le 31 mai 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 38, conclu le 31 mai 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment et des travaux publics et annexes de la Martinique du 31 mai 2012 (n° 3107), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional relatif aux salaires minima (Midi-Pyrénées), conclu le 4 juillet 2017 (BOCC 2017/39), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Martinique du 28 décembre 1973 (n° 749) et de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment et des travaux publics et annexes de la Martinique du 31 mai 2012 (n° 3107), les dispositions du protocole d'accord portant sur les salaires, conclu le 26 juillet 2017 (BOCC 2017/38), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 (n° 1472), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord en application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels », conclu le 7 juillet 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant avenant à l'accord sur les rémunérations effectives minimales annuelles, conclu le 7 juillet 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques et l'indemnité de panier de nuit, conclu le 7 juillet 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite

convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303).

Article 2 : convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015 (n° 3209).

Article 3 : convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard du 25 juillet 2008 (N° 2755).

Article 4 : convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 (n° 2630).

Article 5 : convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe du 8 mars 1977 (n° 930).

Article 6 : convention collective des industries métallurgiques et connexes du département du Var du 17 mars 1978 (n° 965).

Article 7 : convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621).

Article 8 : convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495).

Article 9 : convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492).

Article 10 : convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Article 11 : convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Martinique du 28 décembre 1973 (n° 749) et convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment et des travaux publics et annexes de la Martinique du 31 mai 2012 (n° 3107).

Article 12 : convention collective départementale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 (n° 1472).

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2018-07-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/07, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 28 février 2018 relatif à la durée des mandats, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2019-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2019

Paru au JORF du 2019-10-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979 (n° 1316), les dispositions de l'accord du 20 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/25), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 8-18 du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/25), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité (BOCC 2019/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé (BOCC 2019/6), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 170 du 5 décembre 2018 relatif à la grille générale des classifications (BOCC 2019/8), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de l'avenant n° 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance (BOCC 2019/6), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 7

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979 (n° 1316).

Article 2 : convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, du 4 juin 1983 (n° 1261).

Article 3 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 4 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 5 : convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621).

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants et accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

Paru au JORF du 2020-01-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord relatif à la complémentaire frais de santé et prévoyance

Date du texte : 2016-01-12

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGF	Assurances générales de France
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGR	Association générale de retraite par répartition
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
APGIS	Association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CAS	Contrat d'accès aux soins
CCE	Comité central d'entreprise
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGIS	Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSRP	Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DRH	Direction des ressources humaines
FAF	Fond assurance formation
FNE	Fond national de l'emploi
FO	Force ouvrière
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSM	Fédération syndicale mondiale
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HT	Hors taxes
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPRP	Intervenants en prévention des risques professionnels
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAP	Activité principale exercée
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés
PME	Petites et moyennes entreprises
PV	Procès verbal
RAR	Recommandé avec accusé réception
RMG	Rémunération minimale garantie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPO	Régime de prévoyance obligatoire
RSA	Revenu de solidarité active

Sigle	Définition
RSF	Régime supplémentaire facultatif
RTT	Réduction du temps de travail
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNACP	Syndicat national autonome des cadres pharmaciens
SPP	Section professionnelle paritaire
SPR	Indice de remboursement des prothèses dentaires
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petite entreprise
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garantie incapacité (Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance)	Article 8.1	78
	Garantie incapacité (Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance)	Article 8.1	78
	Garantie invalidité (Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance)	Article 8.2	79
	Maladies et accidents (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article G.1	6
Arrêt de travail, Maladie	Garantie incapacité (Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance)	Article 8.1	78
	Maladies et accidents (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article G.1	6
Champ d'application	Objet, champ d'application et modalités d'application (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article A.2	1
	Objet, champ d'application et modalités d'application (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article A-2	1
Chômage partiel	Dispositions sur le temps de travail modifiant la C.C.N. (Accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail)	Article 5	32
	Répartition de la durée du travail à temps complet (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article K.2	12
Congés annuels	H. - Congés payés (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article H.1	7
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article G.3 (1)	7
Démission	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article F.2	5
Frais de santé	Garanties (Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance)	Article 5	74
	Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres (Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance)	Article 5.2	74
Harcèlement	Harcèlement (Accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes)	Article 5.2	90
	Prévention (Accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail)	Article 2	64
	Risques psychosociaux (Accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail)	Article 4	65
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article F.3	5
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article G.3 (1)	7
	Maternité (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article G.2	6
Paternité	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (Accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes)	Article 6.2	90
Période d'essai	Embauchage (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article F.1	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Embauchage (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article F.1	5
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article F.2	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article J.3	9
	Travaux pénibles, dangereux et insalubres (Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.)	Article J.2	9
Salaires	Annexe (Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008)		110
	Annexe (Accord du 22 septembre 2008 relatif aux classifications)		53
	Annexe (Accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010)		112
	Annexe (Accord du 1er mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011)		113
	Annexe (Accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)		114
	Annexe (Avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif à la revalorisation des salaires)		116
	Annexe (Accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2014)		117
	Annexe (Accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016)		119
	Annexe (Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017)		119
	Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires (Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires)		107
	Etat de la situation (Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008)	Article 2	110
	Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique (Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017)	Article 2	119
Principe de la progression prévue (Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008)	Article 3	110	
Sanctions	Risques psychosociaux (Accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail)	Article 4	65

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1992-01-07	Annexe III relative aux autorisations d'absences, commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)	18
	Annexe IV relative aux frais de déplacements, commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981)	18
	Annexe VII relative à la retraite complémentaire (Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)	26
	Annexe V relative aux classifications et définitions des emplois (Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)	19
	Annexe X relative au fonds d'assurance formation de la pharmacie (Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au FAF pharmacie)	26
	Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.	1
1993-01-28	Accord du 28 janvier 1993 relatif au règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi	28
1997-05-16	Accord du 16 mai 1997 relatif à la cessation d'activité anticipée	29
	Accord du 16 mai 1997 relatif à la retraite complémentaire AGIRC	29
1999-02-11	Avenant n° 1 du 11 février 1999 à l'accord collectif interprofessionnel du 19 décembre 1996 (ARPE)	30
1999-06-11	Accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail	31
2000-01-12	Avenant n° 2 du 12 janvier 2000 à l'accord ARPE du 16 mai 1997	34
2000-11-27	Avenant n° 3 du 27 novembre 2000 à l'accord du 16 mai 1997 relatif à l'ARPE	35
2002-06-28	Accord du 28 juin 2002 relatif au travail de nuit	35
2002-12-06	Accord du 6 décembre 2002 relatif au champ d'application de la convention collective	37
2003-12-15	Avenant du 15 décembre 2003 relatif à l'indemnité de départ en retraite avant 60 ans	37
2004-11-03	Accord du 3 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans	38
2005-09-28	Avenant du 28 septembre 2005 modifiant l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique du salarié	39
2006-01-09	Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires	107
2006-01-19	Avenant du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle	40
2006-07-18	Avenant du 18 juillet 2006 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle	43
2008-03-14	Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008	110
2008-06-20	Avenant du 20 juin 2008 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	45
2008-09-22	Accord du 22 septembre 2008 relatif aux classifications	46
2010-03-03	Accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010	111
2010-08-14	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-1
2010-11-09	Accord du 9 novembre 2010 relatif au plan de formation pour l'année 2011	61
2011-03-01	Accord du 1er mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	112
2011-06-16	Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-1
2011-11-24	Accord du 24 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP	62
2012-01-16	Accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail	63
2012-03-05	Accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	114
2012-08-17	Arrêté du 6 août 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-1
2012-08-31	Avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif à la revalorisation des salaires	115
2012-10-23	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements du Tarn et de la Haute-Garonne (n° 8733)	JO-1
2012-11-06	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-2
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-2
2012-12-26	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-4
2014-06-25	Accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2014	116
2014-07-17	Accord du 17 juillet 2014 relatif au temps partiel	68
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-4
2014-11-27	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-7
2016-01-12	Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	72
	Accord relatif à la complémentaire frais de santé et prévoyance	NV-1
2016-06-23	Accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	118
2016-10-15	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-7
2017-02-18	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-7
2017-07-11	Accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	87
	Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	119
2017-12-13	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-8
2017-12-15	Accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	92
2018-02-28	Accord du 28 février 2018 relatif à la durée des mandats	95
2018-05-31	Avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	96
2018-07-06	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-9
2018-11-20	Avenant du 20 novembre 2018 à l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et à la santé au travail	101
	Avenant n° 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	101
2018-12-30	Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-9

Date	Texte	Page
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	119
2019-08-07	Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-10
2019-10-21	Accord du 21 octobre 2019 relatif au dialogue social	103
2019-10-23	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2019	JO-10
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)	JO-11

Index alphabétique

(

(Reprise de l'accord du 13 novembre 1981) 18
(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adherentes au F.A.F. PHARMACIE) 26-28
(Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adherentes au F.A.F.pharmacie) 26
(Reprise de l'accord du 23 decembre 1991) 26
(Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985) 19, 20

A

A. - Conditions generales d'application de la convention collective 1
Absences 6
Absences et frais lies a la negociation collective de branche 103
Accord ARPE du 16 mai 1997 34
Accord du 11 juillet 2017 relatif a l'egalite professionnelle femmes-hommes 87
Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima pour l'annee 2017 119
Accord du 11 juin 1999 relatif a la reduction du temps de travail 31
Accord du 12 janvier 2016 relatif a la complementaire frais de sante et a la prevoyance 72
Accord du 15 decembre 2017 relatif a la creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 92
Accord du 16 janvier 2012 relatif a la sante et a la securite au travail 63
Accord du 16 mai 1997 relatif a l'ARPE 35
Accord du 16 mai 1997 relatif a la cessation d'activite anticipee 29
Accord du 16 mai 1997 relatif a la retraite complementaire AGIRC 29
Accord du 17 juillet 2014 relatif au temps partiel 68
Accord du 1er mars 2011 relatif aux salaires pour l'annee 2011 112
Accord du 21 octobre 2019 relatif au dialogue social 103
Accord du 22 septembre 2008 relatif aux classifications 46
Accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 118
Accord du 24 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP 62
Accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2014 116
Accord du 28 fevrier 2018 relatif a la duree des mandats 95
Accord du 28 janvier 1993 relatif au reglement interieur de la commission nationale paritaire de l'emploi 28
Accord du 28 juin 2002 relatif au travail de nuit 35
Accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires pour l'annee 2010 111
Accord du 3 novembre 2004 relatif a la mise a la retraite avant 65 ans 38
Accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'annee 2012 114
Accord du 6 decembre 2002 relatif au champ d'application de la convention collective 37
Accord du 9 novembre 2010 relatif au plan de formation pour l'annee 2011 61
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 119
Accord relatif a la complementaire frais de sante et prevoyance NV-1
Actes de prevention 75
Acteurs 63
Adaptation aux dispositions legales et reglementaires en vigueur 101
Adhesion - Revision 2
Adhesion optionnelle des mandataires sociaux 74, 78
Administration et fonctionnement 126
Adresse de la CPPNI 94
Affiliation des salaries 72, 77
Aide pour les aidants familiaux 86
Amenagement de l'accord collectif interprofessionnel du 19 decembre 1996 (A.R.P.E.) 30
Amenagement des temps de travail
- duree, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel 10
Anciens salaries 73
Annexe 52, 66, 71, 91, 95, 110, 116, 117, 119
Annexe 1 95
Annexe I Champ d'application 124
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 124
Annexe III
- Autorisations d'absences, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires 18
Annexe III relative aux autorisations d'absences, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981) 18
Annexe IV
- Frais de deplacements, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires 18
Annexe IV relative aux frais de deplacements, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires (Reprise de l'accord du 13 novembre 1981) 18
Annexe V
- Classifications et definitions des emplois 19
Annexe V relative aux classifications et definitions des emplois (Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985) 19
Annexe VII
- Retraite complementaire Accord collectif de branche 26
Annexe VII relative a la retraite complementaire (Reprise de l'accord du 23 decembre 1991) 26
Annexe X
- Fonds d'assurance formation de la pharmacie 26
Annexe X relative au fonds d'assurance formation de la pharmacie (Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adherentes au FAF pharmacie) 26
Annexes 124
Anticipation de l'evolution salariale prevue initialement au 1er octobre 2012 115
Application 35
Application, depot et extension 29
Article d'execution 43, 45
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 90
Assureurs recommandes 72
Au niveau de la branche professionnelle

- commission nationale paritaire de l'emploi 4
- Au niveau des entreprises 4
- Autorisations d'absences 2, 103
- Autorisations d'absences, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires (Annexe III
- Autorisations d'absences, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires) 18
- Autres reunions 103
- Autres situations 69
- Avantages acquis (Convention et accords anterieurs - Avantages acquis) 2
- Avenant a l'accord du 19 janvier 2006 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 46
- Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er fevrier 2008 110
- Avenant du 15 decembre 2003 relatif a l'indemnite de depart en retraite avant 60 ans 37
- Avenant du 18 juillet 2006 a l'accord du 19 janvier 2006 relatif a la formation professionnelle 43
- Avenant du 19 janvier 2006 relatif a la formation professionnelle 40
- Avenant du 20 juin 2008 a l'accord du 19 janvier 2006 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 46
- Avenant du 20 novembre 2018 a l'accord du 16 janvier 2012 relatif a la securite et a la sante au travail 101
- Avenant du 28 septembre 2005 modifiant l'indemnite de licenciement pour inaptitude physique du salarie 39
- Avenant du 31 aout 2012 a l'accord du 5 mars 2012 relatif a la revalorisation des salaires 115
- Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires 107
- Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006 45
- Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006. 45
- Avenant n° 1 du 11 fevrier 1999 a l'accord collectif interprofessionnel du 19 decembre 1996 (ARPE) 30
- Avenant n° 1 du 31 mai 2018 a l'accord du 12 janvier 2016 relatif a la complementaire frais de sante et a la prevoyance 96
- Avenant n° 2 du 12 janvier 2000 a l'accord ARPE du 16 mai 1997 34
- Avenant n° 2 du 20 novembre 2018 a l'accord du 12 janvier 2016 relatif a la complementaire frais de sante et a la prevoyance 101
- Avenant n° 3 du 27 novembre 2000 a l'accord du 16 mai 1997 relatif a l'ARPE 35
- Avenants complements d'heures 69
- Avenants complements d'heures hors motif de remplacement d'un salarie absent 70
- Avenants complements d'heures pour remplacement d'un salarie absent 69
- Ayants droit 74, 96

B

- B. - Liberte d'opinion, Droit syndical et representation du personnel 2
- Beneficiaires 72, 77
- Bilan des eventuels ecart de remuneration 90
- Bureau du comite paritaire de gestion 84

C

- C. - Information et expression - Participation - Negociation 4
- Cadre general 72
- Cadre general des cotisations 72
- Cadre juridique 87, 91
- Cadre juridique de l'accord 71, 107
- Cessation d'activite anticipee 29
- Champ d'application 26, 29, 35, 62, 63, 71, 87, 91, 101, 102, 107, 110, 111, 118
- Champ d'application de la convention collective 37
- Champ d'application et duree de l'accord 94
- Champ d'application et modalites d'application 1
- Champ d'application professionnel 19
- Champ d'application, salaires concernes 32
- Champs d'application 119
- Changement de niveau et/ou d'echelon 50
- Choix d'un O.P.C.A. pour la branche 43
- Choix d'un OPCA pour la branche. 43
- CHSCT (Hygiene et securite - CHSCT) 16, 17
- Classement et remuneration 19
- Classifications 46
- Classifications et definitions des emplois (Annexe V
- Classifications et definitions des emplois) 19
- Clause de denonciation 34
- Clause de suivi et sauvegarde 34
- Coefficients 20
- Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 126
- Comite paritaire de gestion 83
- Comites d'entreprise
- frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales 3
- Commission de conciliation 94
- Commission nationale paritaire de l'emploi (Au niveau de la branche professionnelle
- commission nationale paritaire de l'emploi) 4
- Complementaire frais de sante et prevoyance 72, 96, 101
- Composition 28
- Composition de la CPPNI 93, 104
- Composition du comite paritaire de gestion 83
- Compte epargne-temps 15
- Conditions d'accès a l'emploi 88
- Conditions d'accès a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 88
- Conditions d'accès a la formation 89
- Conditions d'accès a la promotion professionnelle 89
- Conditions d'application 34
- Conditions de travail 16
- Conditions de travail et d'emploi 89
- Conditions de travail et d'emploi des salaires a temps partiel 91

Conditions generales d'application de la convention collective 1
Confirmation de la clause de verrouillage 101
Conge de maternite, d'adoption et conge parental d'education 90
Conge de paternite et d'accueil de l'enfant 90
Conges exceptionnels 7
Conges payes 7
Conges pour evenements familiaux 90
Constat 20
Contrat de travail 5
Contrat responsable 75
Contreparties en termes d'emploi 38
Contreparties en termes de formation professionnelle 38
Convention collective nationale de la repartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrete du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992. 1
Convention collective nationale du 7 janvier 1992 1
Convention et accords anterieurs - Avantages acquis 2
Cotisation forfaitaire des conjoints a charge 76
Cotisation notamment pour les anciens salaries titulaires d'une rente d'incapacite, d'invalidite, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement et pour leurs ayants droit, notamment en cas de deces du salarie 76
Cotisations du regime frais de sante 75, 97
Cotisations du regime prevoyance 82
Creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 92
Creation de la CPPNI 92
Creation, composition et missions de la CPPNI de la branche de la repartition pharmaceutique 92

D

D. - Inventions des salaries 4
Date d'application et demande d'extension 37
Definition des actions de formation prioritaires au titre du DIF 46
Definition des cadres et des non-cadres 72
Delegues du personnel, membres du comite d'entreprise ou d'etablissement 3
Deliberation de la commission 29
Demande d'extension 31, 34, 35, 37
Demande d'extension et entree en vigueur 36
Demande du salarie ecrite et motivee 69
Denomination 1
Denonciation (Duree - Publicite - Depot - Denonciation) 2
Denonciation, revision 107
Denonciation. - Revision 94, 96, 101
Denonciation/revision 102
Depart a la retraite 7
Deplacements en France metropolitaine 15
Deplacements et mobilite 15
Depot 31, 34-38
Depot - Denonciation (Duree - Publicite - Depot - Denonciation) 2
Depot - Extension 26
Depot et extension 29
Depot, extension et entree en vigueur 34
Derogations a la duree hebdomadaire minimale de travail des salaries a temps partiel 68
Designation des membres 28
Determination de la classification applicable au moment de la mise en place du present accord de branche 51
Dialogue social 103
Discrimination 90
Dispositif « coups durs » et acces a la teleconsultation 102
Dispositions 19
Dispositions diverses 131
Dispositions finales 20
Dispositions generales 9, 16
Dispositions relatives a l'organisation du temps de travail 70
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salaries 94
Dispositions relatives aux remunerations 32
Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 107
Dispositions sur le temps de travail modifiant la C.C.N 32
Dispositions sur le temps de travail modifiant la C.C.N. 32
Dispositions sur le temps de travail modifiant la CCN. 32
Droit syndical - Sections syndicales et delegues syndicaux 3
Duree 62, 63, 110, 112-115
Duree - Publicite - Depot - Denonciation 2
Duree de l'accord 66
Duree de l'accord de branche 51
Duree de l'accord et entree en vigueur 94, 95, 107, 118
Duree de l'avenant et entree en vigueur 101, 102
Duree des mandats 95
Duree des mandats dans la branche de la repartition pharmaceutique 95
Duree du travail des salaries a temps partiel 68
Duree et entree en vigueur 39, 87, 91, 100, 119
Duree hebdomadaire minimale de travail des salaries a temps partiel 68
Duree hebdomadaire minimale de travail des salaries a temps partiel travaillant uniquement le samedi 71
Duree, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel (Amenagement des temps de travail - duree, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel) 10
Duree. - Entree en vigueur 71, 117

E

E. - Egalite professionnelle 5
Egalite professionnelle 5
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 117-119
Egalite professionnelle femmes-hommes 87
Embauchage 5
Emploi du personnel temporaire 15
Encadrement 14
Encadrement du temps partiel 70
Encadrement du temps partiel des salaries travaillant uniquement le samedi 71
Ensemble des salaries a temps partiel 70
Entree en vigueur 19, 39
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 71, 116
Entree en vigueur et ayants droit 26
Entree en vigueur et extension 62
Etablissement d'un rapport annuel d'activite 93
Etat de la situation 110, 111, 113
Evolution de la grille des remunerations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la repartition pharmaceutique 117-119
Evolution et suivi de l'accord de branche 51
Evolution professionnelle des representants des organisations syndicales de salaries representatives dans la branche 106
Evolutions salariales 114
Extension (Depot - Extension) 26
Extension - Adhesion - Revision 2

F

F. - Contrat de travail 5
Feuille de paye ou bulletin de salaire 10
Fiche de souhaits 69
Financement du FPSPP 62
Fonctionnement du comite paritaire de gestion 84
Fonds d'assurance formation de la pharmacie (Annexe X
- Fonds d'assurance formation de la pharmacie) 26
Formalites de depot et d'extension 71, 87, 91, 107
Formalites de depot et demande d'extension 39, 43, 45, 66, 110, 116, 118, 119
Formalites de depot, de publicite et d'extension 94, 96
Formalites de depot. - Demande d'extension 117
Formation des representants des organisations syndicales de salaries representatives dans la branche 106
Formation du personnel et apprentissage 16
Formation et evolution des representants des organisations syndicales de salaries representatives dans la branche 106
Formation et valorisation des competences des representants des organisations syndicales de salaries representatives dans la branche 106
Formation professionnelle 40, 43
Frais de deplacements, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires (Annexe IV
- Frais de deplacements, commissions paritaires, commissions mixtes et reunions preparatoires) 18
Frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales (Comites d'entreprise
- frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales) 3

G

G. - Absences 6
Garantie deces 80
Garantie incapacite 78
Garantie invalidite 79
Garanties 74, 78
Gestion du regime 83
Grilles annexeas 110, 112, 113

H

H. - Conges payes 7
Handicap 66
Harcelement 90
Haut degre de solidarite 85, 99, 102
Hygiene et securite - CHSCT 17

I

I. - Regles de constitution 125
I. - Retraite 7
II. - Administration et fonctionnement 126
III. - Organisation financiere 130
Indemnite de depart en retraite avant 60 ans 37
Indemnite de licenciement 5
Indemnite de licenciement pour inaptitude physique du salarie 39
Indemnites de mise a la retraite 38
Information et expression - Participation - Negociation 4
Informations des beneficiaires du regime frais de sante et du regime prevoyance 87
Informations remises a l'ensemble des salaries et anciens salaries 87
Informations remises aux salaries quittant l'entreprise 87
Interpretation de la convention collective et des accords de branche 93
Inventions des salaries 4
IV. - Dispositions diverses 131

J

J. - Salaires 9

K

K. - Aménagement des temps de travail
- durée, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel 10

L

L'entretien professionnel 44
L. - Emploi du personnel temporaire 15
La V.A.E. (validation des acquis de l'expérience) 44
La VAE (validation des acquis de l'expérience). 44
Le bilan de compétences 44
Le contrat de professionnalisation 42
Le droit individuel à la formation 41
Le passeport formation 45
Le travail à temps partiel 13
Les chauffeurs-livreurs ' agent contact client ' 15
Les coefficients 49
Les échelons 48
Les emplois 50
Les filières professionnelles 47
Les niveaux 47
Les périodes de professionnalisation 42
Les priorités de la formation professionnelle 46
Liberté d'opinion, Droit syndical et représentation du personnel 2
Licenciements collectifs 5

M

M. - Déplacements et mobilité 15
Maintien dans l'emploi 66
Maintien de la garantie décès pour les salariés en arrêt de travail ou en invalidité 78
Maintien de salaire des représentants des organisations syndicales représentatives de la branche, salariés d'une entreprise de moins de 50 salariés 107
Maladies et accidents 6
Maternité 6
Mesures visant à faciliter l'accès à la formation 89
Mise à la retraite 8
Mise à la retraite avant 65 ans 38
Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes
frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés 85
Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises n'adhérant pas aux
régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés 86
Missions d'intérêt général 93
Missions de la CPPNI 93
Mixité dans l'accès à la formation 89
Mixité dans le recrutement 88
Modalité de répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 62
Modalités de la réduction du temps de travail 32
Modalités de remboursement 106
Modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise 94
Modification de l'article 12 « Haut degré de solidarité » 102
Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres 74
Montant des remboursements frais de santé accordés aux salariés cadres et non cadres 97

N

N. - Formation du personnel et apprentissage 16
Nature des frais pris en charge et limites de remboursement 105
Nature et priorités des actions de formation 40
Négociation (Information et expression - Participation - Négociation) 4
Négociations à venir 43
Négociations de la convention et des accords de branche 93
Nouvelle rédaction de l'article 1er de la convention collective de la répartition pharmaceutique 39
Nouvelles dispositions de la convention collective nationale 39

O

O. - Conditions de travail 16
Objet 19, 26, 29, 30, 34, 35, 37, 39, 74
Objet et économie générale de l'accord 46
Objet, champ d'application et modalités d'application 1
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 45
Offres d'emploi sans distinction de sexe 88
OPCO des entreprises de proximité 119
Organisation de la durée du travail 10
Organisation financière 130

P

P. - Régimes complémentaires de prévoyance et de retraite 17
Parcours professionnel 51
Participation - Négociation (Information et expression - Participation - Négociation) 4

Partie 1 Cadre general 72
Partie 2 Regime frais de sante 72
Partie 3 Regime prevoyance 77
Partie 4 Gestion du regime 83
Partie 5 Cadre juridique 87
Penibilite 65
Periodicite des procedures de mise en concurrence 87
Personnel vise 19
Plan de formation pour l'annee 2011 61
Preambule 10, 15, 35, 37, 38, 40, 46, 68, 72, 87, 92, 95, 96, 101, 103, 110, 111, 113, 114, 116, 119
Presidence 28
Prevention 64
Prevention de la discrimination et du harcelement 90
Prime d'anciennete 9
Principe 89
Principe de la progression prevue 110, 111, 113
Principe general 31
Principes generaux 2, 4
Priorite de passage a temps plein d'un salarie a temps partiel 70
Processus de recrutement 88
Publicite - Depot - Denonciation (Duree - Publicite - Depot - Denonciation) 2

Q

Q. - Commissions nationales paritaires 18

R

Rappel des dispositions conventionnelles relatives a l'organisation du travail a temps partiel 70
Rapport de branche sur l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 91
Recours aux avenants complements d'heures 69
Reduction du temps de travail 31
Regime de prevoyance 17
Regime de retraite 17
Regime frais de sante 72
Regime prevoyance 77
Regimes complementaires de prevoyance et de retraite 17
Reglement interieur de la commission nationale paritaire de l'emploi 28
Regles de constitution 125
Relations avec les representants du personnel 20
Remboursement des frais 29
Remboursement des frais lies aux reunions paritaires de branche 104
Remplacement des salaries absents 69
Remplacements et travaux multiples 9
Remuneration 89
Remuneration a l'issue du conge de maternite 90
Remuneration du salarie 5
Repartition de la duree du travail a temps complet 12
Repos hebdomadaire des salaries a temps partiel dont la duree du travail est d'au minimum 32 heures par semaine 70
Representation au sein des instances paritaires de la branche 91
Retraite 7
Retraite complementaire Accord collectif de branche (Annexe VII - Retraite complementaire Accord collectif de branche) 26
Retraite complementaire AGIRC 29
Reunion 28
Reunions interessant la profession de la repartition pharmaceutique 103
Reunions paritaires et nombre de personnes beneficiant du remboursement des frais 104
Revalorisation des prestations 83
Revalorisation des salaires 115
Revision 71
Revision (Adhesion - Revision) 1, 2
Revision (Denonciation. - Revision) 94, 95, 101
Risques psychosociaux 65
Rupture du contrat de travail 5
Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit a la portabilite 78

S

Salaires 9, 107, 110-112
Salaires minima au 1er janvier 2016 118
Salaires minima pour l'annee 2012 114
Salaires minima pour l'annee 2017 119
Salaires minimaux au 1er mai 2014 116
Salarie age de moins de 26 ans poursuivant ses etudes 68
Salaries a temps partiel dont la duree du travail deroge a la duree hebdomadaire minimale 70
Salaries a temps partiel travaillant uniquement le samedi 70
Salaries beneficiaires 37
Sante et securite au travail 63
Secretariat 28
Sections syndicales et delegues syndicaux (Droit syndical - Sections syndicales et delegues syndicaux) 2, 3
Securite et sante au travail 101
Sensibilisation et communication sur l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 91
Stipulations specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 94, 95
Suivi 91

Suivi de l'accord 36, 39, 45, 66, 107
Suivi du temps partiel dans la branche de la repartition pharmaceutique 71

T

Taux de cotisation du regime des cadres 75, 82
Taux de cotisation du regime des non-cadres 76, 82
Taux et repartition des cotisations 26
Temps partiel 68
Texte de base 1, 119
Titre 1er Absences et frais lies a la negociation collective de branche 103
Titre 2 Formation et evolution des representants des organisations syndicales de salaries representatives dans la branche 106
Titre 3 Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 107
Titre 4 Cadre juridique de l'accord 107
Titre 1er Conditions d'acces a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 88
Titre 1er Creation, composition et missions de la CPPNI de la branche de la repartition pharmaceutique 92
Titre 1er Duree du travail des salaries a temps partiel 68
Titre II Avenants complements d'heures 69
Titre II Conditions de travail et d'emploi 89
Titre II Modalites de transmission a la CPPNI des conventions et accords d'entreprise 94
Titre III Dispositions relatives a l'organisation du temps de travail 70
Titre III Stipulations specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 94
Titre III Suivi 91
Titre IV Cadre juridique 91
Titre IV Champ d'application et duree de l'accord 94
Titre IV Salaries a temps partiel travaillant uniquement le samedi 70
Titre V Cadre juridique de l'accord 71
Traitement des candidatures 88
Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi (C.N.P.E) en une C.P.N.E.F.P 43
Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CNPE) en une CPNEFP. 43
Transmissions des conventions et accords collectifs 94
Transmissions des conventions et accords collectifs au secretariat de la CPPNI 94
Transmissions des conventions et accords collectifs aux membres de la CPPNI 94
Travail de nuit 35
Travaux penibles, dangereux et insalubres 9
Tutorat 42

V

Valorisation des competences des representants des organisations syndicales de salaries representatives dans la branche 106
Vie privee et vie professionnelle 91

