

# **Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1956 JORF 14 décembre 1956.**

## **Titre Ier : Clauses statutaires**

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

La présente convention collective, conclue en application du titre III du livre Ier du code du travail, règle sur le territoire métropolitain les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements pharmaceutiques adhérents du syndicat national de l'industrie pharmaceutique et ayant pour activité principale l'une des activités énumérées ci-dessous. Elle s'applique également aux sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études de ces entreprises ou établissements ainsi qu'à leurs annexes ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux.

Activités visées par la présente convention collective :

1. Fabrication et / ou exploitation de spécialités pharmaceutiques et autres médicaments à usage humain, au sens des articles L. 511, L. 596 et L. 601 du code de la santé publique, y compris la transformation du sang et la fabrication de dérivés sanguins ;
2. Recherche et développement en médecine et en pharmacie humaines, services et sous-traitance de la recherche et développement et du contrôle correspondant aux activités ci-dessus ;
3. Promotion des médicaments qu'elle soit organisée directement par des entreprises titulaires ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (AMM) ou qu'elle soit réalisée par une entreprise distincte liée par un contrat commercial avec l'entreprise titulaire ou exploitant de l'AMM ;
4. Lorsqu'elles sont effectuées par des entreprises ou établissements directement liés (1) au titulaire ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (AMM) et dont la finalité économique est la fabrication et / ou l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain visés au ci-dessus :

# le façonnage et conditionnement ;

# la distribution par dépositaire de ces spécialités et médicaments,

ainsi que les activités administratives, d'études, de conseil et de services concourant à la réalisation de cette finalité économique.

Les activités énumérées ci-dessus figurent dans la nomenclature d'activités française (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 dans les classes suivantes dont l'énumération n'est pas exhaustive :

21. 10Z

Fabrication de produits pharmaceutiques de base

Est visée dans cette classe la transformation du sang et des dérivés sanguins.

21. 20Z

Fabrication de préparations pharmaceutiques.

Pour l'ensemble de la classe, la fabrication de médicaments à usage de la médecine humaine.

Est visée également dans cette classe, la fabrication de médicaments n'ayant pas le caractère de spécialités à usage de la médecine humaine.

46. 18Z

Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques.

Sont visés les services d'intermédiaires du commerce de gros de médicaments pharmaceutiques à usage de la médecine humaine, exclusivement lorsqu'ils sont exercés dans les conditions définies au 3 ci-dessus (ex. : distribution par dépositaire...).

46. 46Z

Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques.

Est visé le commerce de gros de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain, exclusivement lorsqu'il est exercé dans les conditions définies au 3 ci-dessus.

72. 11Z

Recherche et développement en biotechnologie.

Sont visées dans cette classe les activités telles que définies à la division 72. 11 de la NAF, de recherche et développement en biotechnologie : médecine, biologie, biochimie, pharmacie et plus généralement de recherche et développement en vue de la fabrication et de l'obtention d'AMM et de l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain.

72. 19Z

Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles.

Sont visées dans cette classe les activités de recherche et le développement expérimental en sciences naturelles et de l'ingénieur autres qu'en biotechnologie.

64. 20Z

Activités des sociétés holding.

Sont visées l'ensemble des activités énumérées dans cette classe dès lors qu'elles sont exercées à titre principal pour des unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application dont la finalité économique est la recherche et le développement, la fabrication et / ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.

70. 10Z

Activités des sièges sociaux.

Est visé l'ensemble des activités énumérées dans cette classe dès lors qu'elles sont exercées à titre principal pour des unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application dont la finalité économique est la recherche et le développement, la fabrication et / ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.

71. 20B

Analyses, essais et inspections techniques.

Sont visées les activités énumérées dans cette classe réalisées dans le cadre de travaux menés en vue de l'obtention de l'AMM, de la fabrication ou de l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.

73. 11Z

Activités des agences de publicité.

Est exclusivement visée dans cette classe l'activité de visite médicale.

94. 11Z

Activités des organisations patronales et consulaires.

Sont visées dans cette classe les organisations patronales dont l'activité principale se rapporte à l'industrie pharmaceutique à l'usage de la médecine humaine.

94. 12Z

Activités des organisations professionnelles.

Sont visées dans cette classe les organisations professionnelles dont l'activité principale se rapporte à l'industrie pharmaceutique à l'usage de la médecine humaine.

Sont, en outre, rattachées à la présente convention collective, quel que soit le code NAF qui leur est attribué en fonction de leur activité, les associations et structures créées par le LEEM dans le cadre de ses activités syndicales et des services qu'il rend à ses adhérents.

La référence à la nomenclature des activités française (NAF) est donnée à titre indicatif. Elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale effective de l'entreprise ou l'établissement, défini au 1er alinéa ci-dessus. »

(1) On entend par " directement liés ", les entreprises ou établissements qui appartiennent totalement ou partiellement à une société ou un groupe pharmaceutique et qui ont pour principale clientèle cette société ou une ou plusieurs entreprises de ce groupe (avenant du 4 novembre 1998 à l'accord collectif du 13 juin 1995 relatif aux clauses statutaires de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique).

## **Durée**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 1 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

La présente convention est conclue pour une durée initiale de 1 an à compter de sa date d'entrée en vigueur. Sauf dénonciation par l'une des parties signataires notifiée 1 mois au moins avant l'expiration de cette durée initiale, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

## **Révision de la convention**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 1 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1. Toute demande de révision par l'une des organisations syndicales patronale ou de salariés représentatives signataires ou ayant adhéré à la convention devra être portée à la connaissance des autres organisations, avec un préavis de 1 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

2. Sauf en ce qui concerne les salaires et les frais professionnels et sauf dispositions conventionnelles ou accord contraire des parties, aucune demande de révision d'une disposition de la convention collective ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence, être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision de cette disposition.

3. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision.

4. Les dispositions de la convention faisant l'objet d'une demande de révision restent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions.

5. A défaut d'accord dans les 6 mois suivant l'ouverture des négociations, la demande de révision est réputée caduque.

## **Dénonciation de la convention**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 1 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1. La convention collective reconduite conformément à l'article 2 ci-dessus pourra, à tout moment, être dénoncée par l'une des parties signataires.
2. Cette dénonciation est en principe totale et vise l'ensemble de la convention. Elle peut toutefois ne concerner que certaines dispositions de cette convention dès lors que l'accord collectif les instituant le prévoit expressément.
3. Elle doit être notifiée aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 3 mois commençant le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la DDTE compétente.
4. Les négociations auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche doivent commencer au plus tard dans le mois suivant l'expiration du préavis de dénonciation.
5. Par exception au 1° ci-dessus, les dispositions nouvelles intégrées dans la convention ou celles ayant fait l'objet d'une révision ne pourront être dénoncées sauf cas exceptionnel dans les 12 mois suivant leur entrée en vigueur.
6. Sauf accord contraire des parties, la convention collective ou les dispositions ayant fait l'objet de la dénonciation restent en vigueur pendant un délai maximum de 12 mois suivant la date d'effet de la dénonciation (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 3 octobre 1997, art. 1er).

## **Commission nationale d'interprétation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 1 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1. La commission nationale d'interprétation a pour rôle de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention ou des accords collectifs passés dans la branche sauf lorsque ces accords prévoient une procédure spécifique de règlement de ces difficultés.

2. Elle est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, à raison de deux par organisation et d'un nombre égal de représentants du SNIP, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ayant toutefois voix délibérative.

3. La commission, saisie par l'une des organisations syndicales patronale ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au SNIP, devra se réunir et donner un avis, sauf cas exceptionnels, dans le délai de trois mois suivant sa saisine.

4. D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

5. Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations signataires représentées, le texte de cet avis, signé par ces organisations, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective et sera annexé à cette convention.

## **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions suivantes :

#### 5.1. Missions générales

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps), sous forme numérique à l'adresse : [cppni @ leem. org](mailto:cppni@leem.org).

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Ces conventions et accords seront également transmis au fil de l'eau sous forme numérique aux organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche. Cette transmission est organisée par le LEEM qui assure le secrétariat de la CPPNI.

## 5.2. Missions d'interprétation

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation.

2° Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, à raison de deux par organisation et d'un nombre égal de représentants du LEEM, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ayant toutefois voix délibérative.

3° La commission, saisie par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec AR envoyée à l'adresse du LEEM, devra se réunir et donner son avis, sauf cas exceptionnel, dans le délai de 3 mois suivant sa saisine.

4° D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

5° Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations signataires représentées, le texte de cet avis, signé par ces organisations, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective et sera annexé à cette convention.

## 5.3. Missions de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

1° Le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention collective ou des accords collectifs passés dans la branche doit être recherché, au niveau de l'entreprise où elles sont nées, par la mise en place d'une procédure de conciliation associant, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, les organisations syndicales de salariés représentatives.

2° Dans le cadre de ses missions de conciliation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour rôle, en l'absence de procédure spécifique prévue dans les accords collectifs concernés, de donner, lorsqu'elle est saisie, un avis sur ces difficultés collectives d'application et d'en rechercher le règlement. Elle est saisie après que la procédure ci-dessus a été engagée dans l'entreprise.

3° Dans son rôle de conciliation, elle est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, à raison de deux par organisation et d'un nombre égal de représentants du LEEM, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ayant toutefois voix délibérative.

4° La commission, saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à l'adresse du LEEM, se réunira dans le plus court délai suivant la saisine.

5° D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

6° La commission pourra de même demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

7° Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission, sauf accord contraire des parties, dans un délai maximum de 10 jours francs, à dater de la réception par le LEEM de la lettre AR de saisine.

8° Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'efforcent de ne pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause.

## **Commission nationale de conciliation**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Négociations obligatoires de branche

La commission paritaire est réunie au minimum trois fois par an en vue des négociations de branche.

Ces réunions portent :

- sur les thématiques légalement obligatoires ;
- sur d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou du LEEM.

## **Avantages acquis**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 1 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1. La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.
2. Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés, pour le même objet, dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul appliqué.

## **Adhésion**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, ou association, ou groupement d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à cet article.

## **Absences et frais liés à la négociation collective**

### **Article 9**

En vigueur étendu

#### 1° Objet

Le présent article a pour objet de préciser, conformément au d) du 5° de l'article 15 ci-dessous, les conditions de participation des salariés aux réunions des commissions et instances paritaires énumérées à cet article ainsi que les conditions de remboursement des frais y afférents.

#### 2° Composition des commissions paritaires

a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé comme suit :

– commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :

Trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.

Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés, ont pour rôle de procéder à l'examen technique exploratoire des points faisant l'objet d'une négociation ;

– commissions plénières :

Six membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette organisation et un nombre égal de représentants du LEEM.

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à partir de propositions élaborées par la commission ou le groupe restreint technique.

En outre, le LEEM et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel peut être le cas, par exemple, des réunions paritaires relatives à la présentation du rapport annuel, aux salaires, aux réunions de conclusion d'une négociation ...

b) La composition des autres commissions, organismes et instances paritaires, constitués en application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, ou des accords collectifs de Branche, est fixée par les textes les instituant. À défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-11 à L. 2241-12 du code du travail sont considérées comme des commissions plénières.

#### 3° Autorisation d'absence



a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et/ ou des commissions, organismes, et instances paritaires constitués en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concerné.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent bénéficier d'un temps complémentaire, qui peut prendre la forme, soit d'une réunion de préparation, soit une réunion de conclusion ou encore d'une réunion de préparation et de conclusion, pour les réunions paritaires suivantes :

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 15.5. d de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement).

Ce temps complémentaire (préparation ou conclusion ou préparation/ conclusion) ne peut excéder la durée de la réunion paritaire et lui sera directement accolé, sauf lorsque celui-ci est organisé à distance.

Une autorisation d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui participent aux réunions de préparation et/ ou de conclusion.

Afin de développer une alternative aux déplacements, la réunion de préparation et/ ou de conclusion pourra se tenir grâce aux technologies de communication et d'information pouvant être mises à disposition par l'entreprise (par exemple visioconférence, téléconférence ...).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de conclusion doit avoir lieu, la convocation mentionnée au a ci-dessus doit le préciser expressément.

#### 4° Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

##### a) Nombre de bénéficiaires des remboursements

Les frais engagés par les salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique pour participer aux réunions des commissions paritaires donnent lieu à remboursement dans la limite de :

- 3 salariés par organisation syndicale représentative dans la branche pour les réunions des commissions paritaires restreintes ou les groupes paritaires techniques ;
- 6 salariés d'établissements différents par organisation syndicale représentative (à l'exception des négociations nécessitant une expertise technique, telle que la prévoyance ...) pour les réunions des commissions plénières, plus, sous réserve du justificatif de leur participation, 1 salarié supplémentaire par organisation syndicale représentative, pour les réunions préparatoires et/ ou de conclusions relatives à ces commissions plénières.

Le nombre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a) du 2° « Composition des commissions paritaires » ci-dessus, le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

##### b) Nature des frais pris en charge et/ ou limites des remboursements

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires et/ ou de conclusion relatives à ces réunions.

Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et de la nourriture, sur production des justificatifs correspondants, selon les principes suivants :

- frais de transport

Les frais de transport comportent le versement d'une somme correspondant au montant des frais réellement engagés par le salarié pour se rendre du lieu de son domicile (ou du lieu où il se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle) au lieu de la réunion.

Pour effectuer ce trajet, le salarié intéressé opte pour le mode de transport de son choix, sous réserve que celui-ci corresponde au mode de transport le plus rapide, à équivalence de prix, dans la catégorie la plus économique (avion, classe économique pour les très longs trajets, train 2e classe, le cas échéant avec suppléments « train rapide » ou « réservation TGV », voiture, pour les autres).

Pour des raisons de coût et compte tenu du principe ci-dessus, sauf conditions exceptionnelles, le remboursement de frais de voiture est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Lorsque le salarié utilise un autre mode de transport que la voiture (avion ou train), le remboursement est effectué sur production de l'original du titre de transport.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel ou celui dont il a la disposition, il percevra les indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève son véhicule, en application du barème fiscal. Les frais de péage et de parking, le cas échéant engagés, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dehors de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de conclusion ne doivent pas entraîner de remboursements de frais de transport supérieurs aux plafonds concernant les frais d'hôtel pour une nuitée et frais de repas précisés ci-après.

- frais d'hôtel et de repas

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/ les réunion (s) préparatoire (s) et/ ou de conclusion) fixé à :

- plafond concernant les frais de repas : 25 € par repas justifié ou 50 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;

- plafond concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :

- 110 € à Paris ou en région parisienne ;

- 90 € en province.

c) Modalités de remboursement

À l'occasion de chaque réunion paritaire, le LEEM atteste de la présence effective à la réunion des bénéficiaires de remboursement et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ ou de conclusion par le recueil de :

– leur nom ;

– le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;

– l'organisation syndicale représentative dans la branche que le bénéficiaire de remboursement représente

Les noms des salariés présents sont communiqués par le LEEM, à l'entreprise à laquelle appartiennent

les intéressés et à qui le salarié fournit les justificatifs correspondants aux frais de transport (indemnités kilométriques, frais SNCF, avion selon les modalités “ frais de transports ” prévus au 9 4° b ci-dessus, transports en commun, parking) et aux frais de repas ou de logement engagés pour la réunion paritaire.

Les forfaits de remboursement sont ceux prévus à l'article 9 4° ci-dessus.

5° Remboursement des frais liés aux réunions des organismes et instances paritaires émanant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ou des accords collectifs de la branche

A défaut de dispositions particulières fixées par les textes instituant les organismes ou instances les régissant, les dispositions du 4° ci-dessus s'appliqueront aux membres de ces organismes ou instances participant à leurs réunions.

## **Absences et frais liés à la négociation collective de branche**

### **Article 9**

En vigueur étendu

#### 1° Objet

Le présent article a pour objet de préciser, conformément au d) du 5° de l'article 15 ci-dessous, les conditions de participation des salariés aux réunions des commissions et instances paritaires énumérées à cet article ainsi que les conditions de remboursement des frais y afférents.

#### 2° Composition des commissions paritaires

a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé comme suit :

– commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :

Trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.

Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés, ont pour rôle de procéder à l'examen technique exploratoire des points faisant l'objet d'une négociation ;

– commissions plénières :

Six membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette organisation et un nombre égal de représentants du LEEM.

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à partir de propositions élaborées par la commission ou le groupe restreint technique.

En outre, le LEEM et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel peut être le cas, par exemple, des réunions paritaires relatives à la présentation du rapport annuel, aux salaires, aux réunions de conclusion d'une négociation ...

b) La composition des autres commissions, organismes et instances paritaires, constitués en application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, ou des accords collectifs de Branche, est fixée par les textes les instituant. À défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-11 à L. 2241-12 du code du travail sont considérées comme des commissions plénières.

### 3° Autorisation d'absence

a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et/ ou des commissions, organismes, et instances paritaires constitués en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concerné.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent bénéficier d'un temps complémentaire, qui peut prendre la forme, soit d'une réunion de préparation, soit une réunion de conclusion ou encore d'une réunion de préparation et de conclusion, pour les réunions paritaires suivantes :

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 15.5. d de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement).

Ce temps complémentaire (préparation ou conclusion ou préparation/ conclusion) ne peut excéder la durée de la réunion paritaire et lui sera directement accolé, sauf lorsque celui-ci est organisé à distance.

Une autorisation d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui participent aux réunions de préparation et/ ou de conclusion.

Afin de développer une alternative aux déplacements, la réunion de préparation et/ ou de conclusion pourra se tenir grâce aux technologies de communication et d'information pouvant être mises à disposition par l'entreprise (par exemple visioconférence, téléconférence ...).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de conclusion doit avoir lieu, la convocation mentionnée au a ci-dessus doit le préciser expressément.

### 4° Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

#### a) Nombre de bénéficiaires des remboursements

Les frais engagés par les salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique pour participer aux réunions des commissions paritaires donnent lieu à remboursement dans la limite de :

- 3 salariés par organisation syndicale représentative dans la branche pour les réunions des commissions paritaires restreintes ou les groupes paritaires techniques ;

- 6 salariés d'établissements différents par organisation syndicale représentative (à l'exception des négociations nécessitant une expertise technique, telle que la prévoyance ...) pour les réunions des commissions plénières, plus, sous réserve du justificatif de leur participation, 1 salarié supplémentaire par organisation syndicale représentative, pour les réunions préparatoires et/ ou de conclusions relatives à ces commissions plénières.

Le nombre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a) du 2° « Composition des commissions paritaires » ci-dessus, le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

## b) Nature des frais pris en charge et/ ou limites des remboursements

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires et/ ou de conclusion relatives à ces réunions.

Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et de la nourriture, sur production des justificatifs correspondants, selon les principes suivants :

### - frais de transport

Les frais de transport comportent le versement d'une somme correspondant au montant des frais réellement engagés par le salarié pour se rendre du lieu de son domicile (ou du lieu où il se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle) au lieu de la réunion.

Pour effectuer ce trajet, le salarié intéressé opte pour le mode de transport de son choix, sous réserve que celui-ci corresponde au mode de transport le plus rapide, à équivalence de prix, dans la catégorie la plus économique (avion, classe économique pour les très longs trajets, train 2e classe, le cas échéant avec suppléments « train rapide » ou « réservation TGV », voiture, pour les autres).

Pour des raisons de coût et compte tenu du principe ci-dessus, sauf conditions exceptionnelles, le remboursement de frais de voiture est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Lorsque le salarié utilise un autre mode de transport que la voiture (avion ou train), le remboursement est effectué sur production de l'original du titre de transport.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel ou celui dont il a la disposition, il percevra les indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève son véhicule, en application du barème fiscal. Les frais de péage et de parking, le cas échéant engagés, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dehors de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de conclusion ne doivent pas entraîner de remboursements de frais de transport supérieurs aux plafonds concernant les frais d'hôtel pour une nuitée et frais de repas précisés ci-après.

### - frais d'hôtel et de repas

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/ les réunion (s) préparatoire (s) et/ ou de conclusion) fixé à :

- plafond concernant les frais de repas : 25 € par repas justifié ou 50 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;

- plafond concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :

- 110 € à Paris ou en région parisienne ;

- 90 € en province.

## c) Modalités de remboursement

À l'occasion de chaque réunion paritaire, le LEEM atteste de la présence effective à la réunion des bénéficiaires de remboursement et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ ou de conclusion par le recueil de :

- leur nom ;
  - le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
  - l'organisation syndicale représentative dans la branche que le bénéficiaire de remboursement représente
- Les noms des salariés présents sont communiqués par le LEEM, à l'entreprise à laquelle appartiennent les intéressés et à qui le salarié fournit les justificatifs correspondants aux frais de transport (indemnités kilométriques, frais SNCF, avion selon les modalités “ frais de transports ” prévus au 9 4° b ci-dessus, transports en commun, parking) et aux frais de repas ou de logement engagés pour la réunion paritaire.

Les forfaits de remboursement sont ceux prévus à l'article 9 4° ci-dessus.

5° Remboursement des frais liés aux réunions des organismes et instances paritaires émanant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ou des accords collectifs de la branche

A défaut de dispositions particulières fixées par les textes instituant les organismes ou instances les régissant, les dispositions du 4° ci-dessus s'appliqueront aux membres de ces organismes ou instances participant à leurs réunions.

## **Titre II : Liberté d'opinion - Non discrimination et égalité professionnelle**

### **Liberté d'opinion**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 2 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles, et pour l'ensemble des salariés et des employeurs, la liberté d'opinion. Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles le cas échéant existant.

### **Non-discrimination**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 2 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1°) Conformément aux articles L. 122-35, L. 122-45, L. 123-1, L. 123-5, L. 412-2 du code du travail et L. 416 du code pénal, et dans le cadre de ces dispositions, les parties signataires s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions, les moeurs, le sexe, l'âge, la nationalité, l'ethnie ou la race, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une action syndicale.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les éléments énumérés ci-dessus pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, la rémunération ou l'attribution d'avantages sociaux.

2°) Lorsqu'un salarié, visé par une décision concernant l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, la rémunération ou l'attribution d'avantages sociaux, estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés représentatives s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution au cas litigieux.

Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le litige sera soumis à une commission de non-discrimination composée de 2 représentants par organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'autant de représentants du SNIP.

Le SNIP, saisi par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception, devra réunir cette commission dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre.

La commission peut convenir d'entendre les parties. Elle doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue de chacun des collègues dans le délai de 15 jours francs suivant la réunion.

Le recours devant cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé ou l'organisation syndicale à laquelle il appartient de demander judiciairement réparation du préjudice causé (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L.123-6 et L. 511-1 du code du travail (arrêté du 7 octobre 1996, art. 1er).

## **Egalité professionnelle**

### **Article 12**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 2 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1°) La présente convention s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Aussi, les personnes remplissant les conditions requises ont le même accès aux emplois offerts, quels que soient leur sexe, leur âge et leur nationalité.

2°) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est réalisée conformément aux dispositions du code du travail applicables en la matière.

3°) De même, l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge et leur nationalité, est assurée dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de la présente convention.

L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe doit figurer dans le rapport annuel prévu à l'article L. 132-12 du code du travail et établi par la branche en vue de la négociation annuelle sur les salaires prévue par ce même article.

4°) Afin d'assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, 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 au niveau de la branche ou dans les entreprises conformément aux dispositions des articles L. 132-18 et L. 132-26 du 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.

5°) Les difficultés nées de l'application des dispositions prévues aux articles 10 et 11 ci-dessus ainsi qu'au présent article du présent article entre un salarié et un employeur relevant de la présente convention collective seront soumises à la procédure prévue au 2° de l'article 11 ci-dessus.



# **Titre III : Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

## **Liberté syndicale**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 3 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs la liberté d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix et la liberté d'action de ces organisations syndicales, dans le respect des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination fixés à l'article 11 ci-dessus.

## **Institutions représentatives du personnel**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 3 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

#### 1° Dispositions générales.

La mise en place, le mode d'élection, le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comités d'entreprise, CHSCT, etc.), le nombre de personnes les composant, le contenu et l'exercice de leurs missions, leur statut, leur formation et les moyens mis à leur disposition sont déterminés par la loi et la présente convention, sauf accord conforme à la législation en vigueur prévoyant d'autres dispositions plus favorables.

Dans les conditions fixées aux articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail, notamment pour faciliter la représentation des différents personnels, des accords d'entreprise ou d'établissement pourront prévoir une augmentation du nombre de délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise. De même, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou un accord préélectoral pourront prévoir la constitution de collèges spécifiques.

#### 2° Composition des collèges électoraux.

En matière d'élections professionnelles et sauf accord dans l'entreprise ou l'établissement pris conformément à la réglementation en vigueur prévoyant des dispositions dérogatoires, le personnel est réparti de la manière suivante entre les collèges électoraux :

-les salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification sont inscrits dans le premier collège ;

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

-pour les élections au comité d'entreprise et lorsque, dans l'entreprise, un troisième collège a été constitué pour les délégués du personnel, les salariés bénéficiant des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont inscrits dans le troisième collège (1).

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

3° Elections.

a) L'accord préélectoral conclu entre l'employeur (ou son représentant) et les organisations syndicales représentatives fixe la répartition des salariés dans les collèges électoraux, la répartition des sièges ainsi que les conditions d'organisation et de déroulement des opérations électorales, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Pour chaque tour de scrutin, afin de permettre l'organisation du vote et, le cas échéant, celle d'un vote par correspondance, les candidatures doivent être transmises à l'employeur dans le délai fixé par cet accord préélectoral ou, à défaut, au plus tard 10 jours francs avant la date de scrutin.

L'heure du scrutin est fixée par l'accord préélectoral, pendant le temps de travail, au moment le plus favorable en tenant compte des usages de l'entreprise. L'heure ainsi fixée doit permettre à l'ensemble des salariés, y compris ceux travaillant en poste ou de nuit, de participer au vote.

b) Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance.

Les modalités de ce vote, donnant aux salariés concernés l'accès aux mêmes éléments d'information que les autres salariés et assurant la liberté et le secret du vote, seront fixées par l'accord préélectoral qui précise notamment :

-les conditions dans lesquelles l'employeur assurera aux salariés admis à voter par correspondance la possibilité de consulter les listes électorales ;

-les conditions de transmission aux intéressés de la propagande électorale, notamment des professions de foi des candidats ;

-les conditions d'envoi du matériel de vote ;

-les modalités d'expédition et de réception des votes.

(1) Tirt étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail (arrêté du 7 octobre 1996, art. 1er).

## **Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises d'un dialogue social constructif et responsable. Elles fixent à cette fin les dispositions ci-après.

### 1° Principes généraux

Les dispositions fixées à l'article 11 ci-dessus s'appliquent aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle et de rémunérations en prévoyant des dispositions adaptées, de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

### 2° Exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel

Afin de s'assurer du respect des dispositions prévues au 1° ci-dessus, dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions puis à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement, les entreprises examineront avec les instances concernées les conditions d'application de ces dispositions aux personnes titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Cet examen portera notamment sur :

- l'évolution professionnelle et l'évolution de la rémunération des titulaires de ces mandats ;
- les conditions de travail des intéressés leur permettant d'exercer leurs fonctions syndicales ou représentatives de façon compatible avec leur emploi, ainsi que les conditions d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dans le cadre de leur mandat.

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 6 mois pour prendre les mesures apparues nécessaires lors de cet examen.

### 3° Moyens des titulaires de mandats syndicaux et représentatifs du personnel

Les entreprises mettront en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

Les entreprises examineront, sauf dispositions contraires d'accords d'entreprise, à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement avec les organisations syndicales représentatives, les conditions d'application de ces dispositions. Cet examen portera sur l'ensemble des moyens mis à la disposition des titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel et notamment sur :

- les conditions dans lesquelles les sections syndicales peuvent procéder à l'information de leurs membres et des autres salariés de l'entreprise, y compris les salariés postés ou à horaires décalés et les salariés itinérants (affichage, diffusion de publications et tracts, réunions de section et autres réunions autorisées...) ;
- les moyens mis à la disposition des délégués syndicaux, y compris les délégués centraux pour l'exercice de leurs fonctions (panneaux d'affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d'utilisation, crédits d'heures, déplacements) ;
- les conditions de fonctionnement des instances représentatives du personnel et les moyens mis à leur disposition à cet effet (panneaux d'affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d'utilisation, réunions d'information, crédits d'heures, déplacements, budget, subventions...).

#### 4° Congé de formation économique, sociale et syndicale

La formation économique, sociale et syndicale des salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif s'exerce dans les conditions fixées par le code du travail.

En tout état de cause, un accord d'entreprise peut prévoir les conditions plus favorables dans lesquelles ces dispositions, notamment celles relatives au fractionnement de ce congé, sont adaptées à la situation de l'entreprise.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur doit maintenir, totalement ou partiellement, la rémunération du salarié, dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale faisant l'objet d'une demande expresse d'une organisation syndicale représentative, accompagnée de l'accord écrit du salarié.

La demande de l'organisation syndicale représentative doit préciser :

-l'identité du salarié, l'organisme chargé du stage ou de la session, le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales y afférents ainsi que la date de la formation ;

-la copie de la demande de maintien de rémunération et tout document permettant de vérifier le montant du salaire maintenu (par exemple une feuille de paie).

Une convention entre l'employeur et l'organisation syndicale représentative demanderesse peut fixer les modalités de remboursement du salaire maintenu au salarié par l'employeur. Cette convention pourra prévoir le maintien total de la rémunération du salarié à la charge exclusive de l'employeur.

A défaut de convention, les dispositions suivantes s'appliquent. Il est convenu que l'organisation syndicale représentative rembourse la totalité du montant maintenu au titre de sa demande, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai de 3 mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu.

En cas de non-remboursement par l'organisation syndicale représentative dans le délai imparti de 3 mois, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire du salarié selon les dispositions prévues par décret.

#### 5° Absences liées aux missions syndicales

##### a) Réunions statutaires

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales ou aux réunions sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

##### b) Commissions officielles

Des autorisations d'absence payées seront accordées aux salariés appelés es-qualité à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant les professions pharmaceutiques, dans la limite d'un nombre de personnes fixé par accord collectif de branche.

##### c) Réunions des instances syndicales européennes

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité du service ou de l'atelier, des autorisations d'absence seront accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant participer

aux réunions des instances syndicales européennes, chaque organisation syndicale bénéficiant au maximum de 5 jours par an d'absence payée à ce titre.

#### d) Commissions paritaires

Des autorisations d'absence payées seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés amenés à participer aux réunions :

- de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou des groupes techniques constitués par elle ;
- de la commission paritaire nationale plénière permanente de négociation et d'interprétation dans sa formation restreinte pour l'exercice de ses missions d'interprétation et de conciliations prévues aux articles 5.2 et 5.3 ;
- des commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-11 à L. 2241-12 du code du travail.

#### e) Organismes et instances paritaires émanant de la convention collective ou accords collectifs de branche

Des autorisations d'absence payées seront accordées sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés membres des instances paritaires constituées en application de la présente convention collective ou d'accords collectifs de branche pour participer aux réunions et aux missions organisées par les instances énumérées ci-après :

- commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
- conseils de perfectionnement des CFA LEEM apprentissage ;
- comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite Klesia ARRCO pour l'industrie du médicament ;
- comité de gestion du régime de prévoyance ;
- conseil d'administration des caisses de retraites complémentaires ;
- comité professionnel national de la visite médicale (CPNVM) ;
- conseil d'administration, bureau ou comité paritaire de section, commission financière, commission de contrôle de l'OPCA interbranches chimie, pétrole, pharmacie ;
- jury de certification (jury CQP) ;
- comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation ;
- conseil d'administration et bureau de HandiEM.

Les membres de ces instances participant à leurs réunions bénéficient des dispositions de l'article 9 ci-dessus, sauf dispositions autres prévues par les textes les ayant institués.

#### f) Réunions de formation et d'information dédiées aux thématiques traitées au sein de la branche

Afin de développer un dialogue social constructif et responsable, des autorisations d'absences payées seront accordées après préavis d'au moins 15 jours aux salariés devant assister à des réunions organisées par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Dans ce contexte, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie au maximum de 30 jours d'absences payées par an, sachant que ces absences ne peuvent se prendre que par journée entière.

Le nombre de jours d'absences payées à ce titre, est limité à 5 jours d'absence payée par an et par personne, et peut être porté à 7 jours d'absence payée par an et par personne à l'occasion de la prise d'un premier mandat syndical ou représentatif du personnel, et ce dans la limite des 30 jours précités d'absence payée par an.

Ces autorisations d'absences sont subordonnées au respect des conditions édictées à l'article 9-3°-a) ci-dessus et aux conditions suivantes :

-envoi au LEEM de la copie de la convocation émanant de l'organisation syndicale de salariés avec la liste de leurs destinataires concomitamment à l'envoi des convocations aux salariés concernés ;

-envoi au LEEM de l'ordre du jour de la réunion de formation et d'information se rapportant directement et exclusivement à des thématiques traités au niveau de la branche ;

-envoi au LEEM dans un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation syndicale de salariés d'une copie de la feuille de présence signée par chaque participant.

Les salariés ainsi convoqués bénéficient des conditions de remboursement de frais prévues à l'article 9-4°-b) ci-dessus.

#### 6° Droit de saisine des organisations syndicales de salariés

Conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux décident d'arrêter les conditions dans lesquelles les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent formuler leurs demandes d'ouverture de négociation, sans préjudice des obligations formulées par les dispositions du code du travail.

Toute demande d'ouverture des négociations sera motivée et adressée au LEEM par lettre recommandée avec avis de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales de salariés.

Le LEEM dispose d'un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse.

## **Exercice d'une mission syndicale**

### **Article 16**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 3 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Le contrat de travail d'un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, appelé à exercer une fonction syndicale, est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de sa mission, dans la limite d'une durée de 2 ans.

La suspension prend effet 1 mois après la réception de la demande faite par lettre avec accusé de réception précisant la durée prévue de la mission syndicale.

Deux mois au moins avant l'expiration de cette mission, le salarié doit, par lettre avec accusé de réception, notifier à l'employeur son intention de reprendre son travail à la date prévue ou sa demande de prolongation de la suspension dans la limite d'une nouvelle durée maximale de 2 ans.

A l'issue de la suspension, l'intéressé retrouve son emploi, ou un emploi analogue, assorti d'une rémunération au minimum équivalente à la moyenne de celle des salariés exerçant le même emploi ainsi que le bénéfice de tous les avantages liés à l'ancienneté dont il bénéficiait avant la suspension.

Il pourra bénéficier, si nécessaire, d'une formation d'adaptation à l'emploi confié.

## **Titre IV : Emploi, qualification et formation professionnelle**

### **Classifications et salaires**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 4 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Les dispositions relatives aux classifications et salaires figurent dans un avenant I "Classifications et salaires" de la présente convention.

### **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 4 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

En complément de l'avenant I "Classifications et salaires", un accord collectif du 28 juin 1994 traite de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés.

### **Formation professionnelle et apprentissage**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 4 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1. Les parties signataires affirment l'intérêt qu'elles portent à un nouveau développement de la formation professionnelle, élément important pour l'emploi et le progrès économique et social dans l'industrie pharmaceutique. Elles en fixent les objectifs et les moyens, conformément à l'article L. 932-2 du code du travail et aux dispositions conventionnelles en vigueur.

2. L'apprentissage dans les entreprises est régi par l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.



3. Les salariés classés dans les groupes de classification 5 et suivants pourront obtenir des autorisations d'absence temporaire dans la limite des nécessités du service, à l'occasion de certaines manifestations économiques, techniques ou scientifiques telles que congrès, expositions, conférences, etc., afin de leur permettre de se documenter et de s'assurer que leurs connaissances se maintiennent toujours au niveau technique nécessaire pour l'exercice normal de leur fonction.

# **Titre V : Garanties collectives et individuelles des salariés**

## **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 5 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1.L'organisation et le fonctionnement des services médicaux du travail sont régis par la législation en vigueur.

Un salarié occupé à des travaux insalubres doit être muté à un autre emploi si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de ce salarié. Cette mutation doit être effectuée dans le délai fixé par le médecin.

En outre, des mesures nécessaires à l'assainissement des postes concernés doivent être étudiées et des dispositions doivent être prises en vue de remédier à l'insalubrité.

2.L'organisation et le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, dans les établissements d'au moins 300 salariés, la formation des représentants du personnel au CHSCT sont régis par la législation en vigueur.

3. Les représentants du personnel au CHSCT, dans les établissements d'au moins 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, dans les conditions fixées par l'article L. 236-10 du code du travail.

Sous réserve d'accords plus favorables dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT, dans la limite d'un nombre de bénéficiaires de :

-dans les établissements administratifs ou commerciaux de moins de 300 salariés : un représentant ;

-dans les établissements industriels ou de recherche de moins de 200 salariés : un représentant ;

-dans les établissements industriels ou de recherche de 200 à 299 salariés : deux représentants,

bénéficient d'une formation dispensée et financée dans les mêmes conditions que celle prévue par la loi pour les entreprises d'au moins 300 salariés (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 236-10, R. 236-15 et R. 236-22-1 du code du travail (arrêté du 7 octobre 1996, art. 1er).

## **Changement de résidence en France métropolitaine nécessité par les besoins de l'entreprise**

### **Article 21**

## Clauses générales

En vigueur étendu

En dehors des situations visées à l'accord collectif du 1er décembre 1987 relatif aux procédures de licenciement pour motif économique et à l'emploi, les dispositions suivantes sont applicables :

1° Les entreprises prendront en considération la situation personnelle et familiale du salarié dans les décisions pouvant conduire à un changement de domicile.

2° En cas de changement de domicile consécutif à un changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, le salarié se verra notifier par écrit ce changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

A compter de cette notification courent simultanément deux délais :

# pour le salarié, un délai de 6 semaines pendant lequel il doit accepter ou refuser ce changement. Durant ce délai, l'intéressé accompagné d'un membre de sa famille a la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé.

En cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant le fait de l'employeur ;

# pour l'entreprise, un délai de 12 semaines avant l'expiration duquel ce changement ne saurait être effectif sans l'accord du salarié.

3° Le salarié ainsi déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge). Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Il sera accordé des congés exceptionnels de :

# 2 jours, pour la recherche de logement, si cela s'avère nécessaire ;

# 2 jours pour le déménagement et l'installation.

Les modalités de prise de ces congés seront définies de gré à gré.

L'employeur facilitera le relogement du salarié dans le nouveau lieu de résidence, notamment par l'utilisation du 1 % logement, la participation de l'employeur à des frais de réinstallation...

De même, il aidera le conjoint du salarié à retrouver un emploi, dans la mesure du possible.

Le salarié bénéficiera des dispositions ci-dessus pendant un délai qui devra être fixé par écrit entre les parties.

Lorsque la date de prise de fonctions effective dans le nouvel emploi ne pourra correspondre avec celle du déménagement pour des raisons justifiées (recherche d'un logement ou d'un emploi pour le conjoint, problèmes de scolarité...), un accord de gré à gré déterminera les conditions dans lesquelles l'employeur prendra en charge les frais de séjour du salarié auprès du nouvel ou de l'ancien établissement ainsi que les frais de déplacement pour rejoindre son domicile pour le week-end, dans les conditions prévues dans l'entreprise.

4° Les dispositions du 3° ci-dessus ne s'appliquent 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.

5° Dès lors que le salarié a déménagé pour faire suite à un changement du lieu d'exécution de sa prestation de travail et qu'il est licencié, sauf pour faute grave, dans un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, il aura droit au remboursement de ses frais de retour éventuel comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) et les frais du déménagement, s'il décide soit de revenir au

lieu de son ancien domicile, soit de se déplacer au nouveau lieu de son travail dans la limite d'une distance équivalente.

Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

6° Si le décès du salarié intervient au lieu de son nouveau domicile, dans les 3 ans suivant son arrivée, l'entreprise prendra en charge les frais de retour éventuel du conjoint et des personnes à charge au lieu du précédent domicile dans les conditions et modalités fixées au 5° ci-dessus.

## **Changement de domicile du salarié en France métropolitaine nécessité par les besoins de l'entreprise**

### **Article 21**

#### **Clauses générales**

En vigueur étendu

En dehors des situations visées à l'accord collectif du 1er décembre 1987 relatif aux procédures de licenciement pour motif économique et à l'emploi, les dispositions suivantes sont applicables :

1° Les entreprises prendront en considération la situation personnelle et familiale du salarié dans les décisions pouvant conduire à un changement de domicile.

2° En cas de changement de domicile consécutif à un changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, le salarié se verra notifier par écrit ce changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

A compter de cette notification courent simultanément deux délais :

# pour le salarié, un délai de 6 semaines pendant lequel il doit accepter ou refuser ce changement. Durant ce délai, l'intéressé accompagné d'un membre de sa famille a la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé.

En cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant le fait de l'employeur ;

# pour l'entreprise, un délai de 12 semaines avant l'expiration duquel ce changement ne saurait être effectif sans l'accord du salarié.

3° Le salarié ainsi déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge). Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Il sera accordé des congés exceptionnels de :

# 2 jours, pour la recherche de logement, si cela s'avère nécessaire ;

# 2 jours pour le déménagement et l'installation.

Les modalités de prise de ces congés seront définies de gré à gré.

L'employeur facilitera le relogement du salarié dans le nouveau lieu de résidence, notamment par l'utilisation du 1 % logement, la participation de l'employeur à des frais de réinstallation...

De même, il aidera le conjoint du salarié à retrouver un emploi, dans la mesure du possible.

Le salarié bénéficiera des dispositions ci-dessus pendant un délai qui devra être fixé par écrit entre les parties.

Lorsque la date de prise de fonctions effective dans le nouvel emploi ne pourra correspondre avec celle du déménagement pour des raisons justifiées (recherche d'un logement ou d'un emploi pour le conjoint, problèmes de scolarité...), un accord de gré à gré déterminera les conditions dans lesquelles l'employeur prendra en charge les frais de séjour du salarié auprès du nouvel ou de l'ancien établissement ainsi que les frais de déplacement pour rejoindre son domicile pour le week-end, dans les conditions prévues dans l'entreprise.

4° Les dispositions du 3° ci-dessus ne s'appliquent 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.

5° Dès lors que le salarié a déménagé pour faire suite à un changement du lieu d'exécution de sa prestation de travail et qu'il est licencié, sauf pour faute grave, dans un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, il aura droit au remboursement de ses frais de retour éventuel comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) et les frais du déménagement, s'il décide soit de revenir au lieu de son ancien domicile, soit de se déplacer au nouveau lieu de son travail dans la limite d'une distance équivalente.

Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

6° Si le décès du salarié intervient au lieu de son nouveau domicile, dans les 3 ans suivant son arrivée, l'entreprise prendra en charge les frais de retour éventuel du conjoint et des personnes à charge au lieu du précédent domicile dans les conditions et modalités fixées au 5° ci-dessus.

## Rémunérations

### Article 22

#### Clauses générales

En vigueur étendu

1° Définition.

a) Le salaire est la contrepartie du travail. Chaque salarié à partir de dix-huit ans a la garantie du salaire minimum afférent à son groupe et son niveau de classification s'il présente une aptitude normale et accomplit le travail qui peut être valablement demandé à un salarié des même groupe et niveau de classification.

b) Sous réserve de l'application de dispositions d'entreprise plus favorables, les barèmes de salaires minima conventionnels, établis en fonction du groupe et du niveau du salarié, correspondent à la durée légale du travail.

Les salariés sont classés dans les différents et niveaux de la grille de classification et les salaires minima sont établis comme il est indiqué à l'avenant n° 1 " Classifications et salaires ".

Pour éviter toute confusion, les promotions individuelles doivent être notifiées séparément des augmentations collectives de salaires.

En tout état de cause, aucun salarié travaillant sur le territoire métropolitain ne peut percevoir un salaire inférieur au salaire minimum de croissance.

## 2° Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans la définition de sa politique de rémunération, l'entreprise respecte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'assurer une égalité de traitement pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Dans ce contexte, l'entreprise effectue chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, et lorsque des écarts de rémunération sont identifiés et non justifiés, l'entreprise prend les mesures de rattrapage et de rééquilibrage nécessaires.

Le comité d'entreprise sera informé des mesures prises par l'employeur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans que cette information puisse aboutir à transmettre des données individuelle.

## 3° Travaux pénibles, dangereux et insalubres.

a) Des primes spéciales seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux, qui doivent rester exceptionnels.

Des primes spéciales seront, en outre, attribuées, mais à titre exceptionnel, en cas de détérioration anormale des vêtements personnels, du fait de certains travaux particulièrement salissants ou du fait de l'emploi de produits corrosifs.

b) Ces primes seront établies dans le cadre de chaque établissement, après avis des délégués du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail.

c) Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les primes pourront être révisées en conséquence, dans les conditions prévues au paragraphe b ci-dessus.

## 4° Travaux multiples et remplacements.

a) Le salarié qui, temporairement, effectue des travaux susceptibles de le faire bénéficier d'une classification supérieure à la sienne, recevra une indemnité égale à la différence entre le minimum de son emploi habituel et le minimum de l'emploi occupé temporairement, à condition que le total obtenu en additionnant son salaire réel habituel et l'indemnité ci-dessus soit au plus égal au salaire du salarié remplacé. Dans le cas où le total excéderait le salaire du travailleur remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence. Pour l'application de ce paragraphe, la prime d'ancienneté n'entrera pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du " travailleur remplacé ".

b) Le salarié qui effectue exceptionnellement des travaux susceptibles de le faire bénéficier d'une classification inférieure à la sienne conserve la garantie de son salaire habituel ainsi que celle de son niveau de classification.

## 5° Périodes militaires ou assimilés.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé(e), les salaires ainsi que tous les autres éléments de la rémunération, à l'exclusion des primes liées au rendement, seront versés au salarié, mais les employeurs pourront en déduire, jusqu'à concurrence du salaire, les soldes perçues par les intéressé(e)s, à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe.

## 6° Stage en entreprise

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.

Lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois, il fait l'objet d'une gratification minimum mensuelle fixé à l'article 6-1er-III du décret n° 2006-193 du 29 août 2006 (1).

La gratification est due au stagiaire, sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

(1) Soit 12, 5 % du plafond horaire de la sécurité sociale à ce jour x 151, 67 heures par mois pour un temps complet.

#### 7° Travailleurs atteints d'un handicap

En application des dispositions légales, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de rémunération en raison de son handicap.

L'employeur prend les mesures appropriées, conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail relatif au principe d'égalité de traitement, afin de garantir une égalité de rémunération entre tous les salariés.

#### 8° Majorations de salaire dues à l'organisation et la durée du temps de travail

Les majorations prévues ci-après, en fonction des contraintes liées aux modes d'organisation du travail, sont versées selon les conditions fixées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

a) Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de travail par semaine ou de la durée considérée comme équivalente dans l'entreprise donneront lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

# 25 % du salaire de l'intéressé pour les 8 premières heures supplémentaires ;

# 50 % du salaire de l'intéressé pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

b) En application de l'accord collectif du 15 mai 2002 relatif au travail de nuit, est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit :

# soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif, durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou la période qui lui est substituée en application de l'article 2 de l'accord susvisé) ;

# soit, sur 12 mois consécutifs à partir de la mise en place du travail de nuit, au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou la période qui lui est substituée en application de l'article 2 de l'accord susvisé).

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures (ou durant la période qui lui est substituée en application de l'article L. 3122-29 du code du travail) par un salarié qui n'est pas considéré comme étant travailleur de nuit au sens de l'accord collectif du 15 mai 2002 relatif au travail de nuit donne lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé.

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 institué par la loi du 2 janvier 1970.

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

c) Toute heure de travail effectuée entre le dimanche 0 heure et le dimanche 24 heures est considérée comme travail du dimanche, à condition que cette heure n'entre pas dans l'horaire habituel de travail. Il en sera de même pour toute heure de travail effectuée un jour férié légal.

Toute heure du dimanche donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé.

En cas d'heures de nuit effectuées le dimanche, seule la majoration du dimanche sera applicable.

d) Les majorations prévues aux paragraphes b et c ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations prévues au paragraphe a.

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

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

Dans les travaux continus, la continuité du poste doit être assurée. Le salarié doit attendre l'arrivée de son remplaçant et assurer le service au cas où celui-ci ne se présente pas. Les cas de prolongation exceptionnelle du travail demandée à un salarié pour assurer le service incombant à un salarié ne s'étant pas présenté à la relève du poste seront réglés dans le cadre de l'entreprise, l'employeur devant prendre sans délai toute mesure pour que la durée de cette prolongation exceptionnelle sauf accord du salarié, ne soit pas excessive.

9° Prime d'ancienneté (applicable à compter du 1er janvier 2010)

a) Il est attribué aux salariés classés dans les 5 premiers groupes de classification ainsi qu'aux salariés classés dans le groupe 6 lorsqu'ils bénéficient des dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

b) L'ancienneté étant déterminée comme il est dit à l'article 23 ci-dessous, les taux de la prime d'ancienneté sont de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, 15 % et 18 %, après 3, 6, 9, 12, 15 et 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, tel qu'il est indiqué à l'avenant n° 1 " Classifications et salaires ", proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail (ce salaire étant augmenté, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires).

d) Ces primes d'ancienneté sont indépendantes du salaire proprement dit et s'ajoutent, dans tous les cas, au salaire réel. Elles feront l'objet d'un décompte spécial et leur versement sera effectué lors de chaque paie.

10° Acomptes.

Il pourra être accordé au salarié des acomptes sur salaires à condition que ces acomptes n'excèdent pas les trois quarts des salaires dus au salarié à la date à laquelle les acomptes sont demandés.

Le paiement des acomptes sera effectué, autant que possible, le jour même de la demande ou, au plus tard, le jour ouvré suivant.

11° Bulletin de paie.

L'employeur est tenu de remettre chaque mois au salarié un bulletin de paie ou fiche de paie dont le contenu est fixé par les dispositions légales et réglementaires.

## **Ancienneté**

### **Article 23**



En vigueur étendu

1° On entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence depuis la date d'entrée dans cette entreprise, quels que puissent être les changements intervenus dans la situation juridique de cette entreprise ou de l'évolution professionnelle du salarié.

Lorsqu'un salarié change d'emploi dans une filiale de l'entreprise ou du groupe qui l'emploie, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement où il est appelé à travailler, dès lors que celle-ci n'a pas été soldée par une indemnité conventionnelle de rupture du contrat.

2° Sont également considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, les périodes suivantes :

# les périodes militaires obligatoires en qualité de réserviste ;

# les périodes de participation aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation des sapeurs-pompiers volontaires ;

# les périodes de congés payés annuels ou exceptionnels ;

# les interruptions de travail pour maladie professionnelle, accident du travail et maternité ;

# les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale, continue ou non, inférieure à 6 mois par an ;

# les congés individuels de formation prévus à l'article L. 6322-1 du code du travail ;

# pour la moitié de leur durée, le congé de présence parentale défini à l'article L. 1225-65 du code du travail ;

# pour la moitié de leur durée, les périodes de congé parental d'éducation défini à l'article L. 1225-47 du code du travail ;

# le congé d'adoption (art.L. 1225-42 du code du travail) ;

# l'absence pour l'exercice des fonctions prud'homales et de représentation du personnel ;

# le congé de formation économique, sociale et syndicale (art.L. 2145-1 du code du travail) ;

# le congé de solidarité internationale (art.L. 3142-37 du code du travail) ;

# le congé de solidarité familiale pour les salariés dont un membre de la famille souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital (art.L. 3142-20 du code du travail).

3° En revanche, ne sont pas considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté les périodes suivantes :

# le service national obligatoire ou la mobilisation ;

# les maladies d'une durée totale, continue ou non, supérieure à 6 mois par année civile.

La période antérieure à la suspension sera prise en compte dans le décompte de l'ancienneté.

4° Dans le cas où la rupture du contrat de travail laisse subsister en faveur du salarié une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, la période antérieure à la rupture du contrat de travail interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Rentrent notamment dans ce cas :

# le licenciement par suite de baisse d'activité de l'entreprise ;

# la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié ;

# le licenciement pour motif économique.

5° Dans le cas du réembauchage après rupture du contrat de travail par la démission du salarié ou par suite d'un licenciement pour un motif autre que ceux indiqués au paragraphe 4° ci-dessus, l'incorporation du temps de présence antérieur pour le calcul de l'ancienneté ne sera pas un droit absolu mais devra faire l'objet, au moment du réembauchage, d'un accord particulier entre les intéressés, accord devant figurer au nouveau contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-24, L. 3142-28, L. 3142-43, L. 3142-44, L. 3142-47, L. 3142-48, L. 3142-51, L. 3142-53, L. 3142-56, L. 3142-59, L. 3142-108, L. 3142-110 du code du travail et L. 3133-4 du code de la santé publique pour la prise en compte complète des congés pour l'ancienneté.

(Arrêté du 8 avril 2014 - art. 1)

## Congés payés annuels

### Article 24

En vigueur étendu

1° Des congés payés annuels sont accordés aux salariés dans les conditions fixées par la législation en vigueur (2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif), sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords d'entreprises.

La prise effective des congés payés s'impose à l'employeur comme au salarié. Le salarié prendra son congé après autorisation expresse ou tacite de l'employeur sur les dates de ce congé, étant entendu que les instances représentatives du personnel auront été consultées conformément à la loi.

Sont considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les absences pour maladie ou accident, en une ou plusieurs fois dans la limite de la durée d'indemnisation prévue à l'article 27-3°, les périodes militaires de réserve, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Conformément à la loi, sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de congé payé, les contreparties obligatoires en repos, les périodes de repos légal pour maternité et les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ou n'ayant pas, pour cette période de référence, une durée de travail effectif égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée pro rata temporis.

La période de prise de congés est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant dus

peuvent être accordés en une ou plusieurs fois entre le 1er mai et le 31 octobre ou au-delà, dans le respect des règles légales.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé, en tout ou en partie, pendant la période de congé du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, une indemnité compensatrice correspondant aux jours de congé non pris lui sera versée (2).

2° En cas de congé par roulement, l'employeur fixe l'ordre des départs selon les nécessités du service.

Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires et, notamment, des possibilités du conjoint salarié en matière de congés.

Pour les salariés ayant des enfants scolarisés, les congés seront donnés dans la mesure du possible en fonction du calendrier scolaire.

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

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, 2 mois au moins avant le début de la période légale de prise des congés payés.

3° Si, par suite de maladie ou d'accident, un salarié est absent pour une période supérieure à la période assimilée à du temps de travail effectif aux termes de l'article 27-3° il pourra, sur sa demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé pendant toute la période de référence.

De même, après accord de l'employeur sur les dates de prise des congés, les salariés n'ayant pas 1 an de présence effective dans l'entreprise au 1er mai pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

4° Lorsque les nécessités de son service rendront indispensable le rappel exceptionnel d'un salarié en congé avant l'expiration de son congé, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours ouvrables. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement, ainsi que tous autres frais nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justification (3).

5° En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé payé acquise au moment du décès sera payée aux ayants droit.

6° Des dispositions particulières pourront être prévues par les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires non métropolitains la prise de leur congé.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 231-9 du code de la sécurité sociale, L. 2123-7, L. 3123-5, L. 4135-5 du code général des collectivités territoriales, L. 211-13 du code de l'action sociale et des familles, de l'article 5 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers et de l'article 38 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social.

(Arrêté du 8 avril 2014-art. 1)

(2) Le dernier alinéa du 1° de l'article 24 est exclu en tant qu'il est contraire à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et à la jurisprudence de la Cour de cassation (CJCE 20 janvier 2009, aff. 350/06 et 520/06, et Cass. soc. 24 février 2009, n° 07-44.488).

(Arrêté du 8 avril 2014-art. 1)

(3) le 4° de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3141-17 à L. 3141-19 du code du travail.

(Arrêté du 8 avril 2014 - art. 1)

## Congés payés exceptionnels

## Article 25

### Clauses générales

En vigueur étendu

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés payés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

# mariage du salarié : 1 semaine ;

# mariage d'un enfant : 1 jour ;

# décès du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (Pacs) : 3 jours ;

# décès du père, de la mère ou d'un enfant : 2 jours ;

# décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur : 1 jour ;

# pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption : 3 jours.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant :

# au titre du congé de maternité en application de l'article L. 1225-17 du code du travail ;

# au titre du congé d'adoption en application de l'article L. 1225-37 du code du travail ;

# et au titre du congé accordé au père en cas de décès de la mère en application de l'article L. 1225-28 du code du travail (1).

Ces congés exceptionnels doivent nécessairement être pris au moment de l'événement, sauf dispositions particulières plus favorables en usage dans l'entreprise (2).

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive au service, tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant, du conjoint ou d'une personne à charge (3).

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant, la durée maximale du congé est fixée par les dispositions du code du travail.

(1) le paragraphe 2 est étendu à l'exclusion de la disposition qui prévoit que les trois jours accordés en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant ne sont pas cumulables avec le congé d'adoption ni avec le congé accordé au père en cas de décès de la mère.

(Arrêté du 8 avril 2014-art. 1)

(2) le paragraphe 3 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence qui précise que ces jours n'ont pas à être pris nécessairement le jour de l'événement mais dans une période raisonnable (Cass. soc. n° 96-43323 16 décembre 1998).

(Arrêté du 8 avril 2014-art. 1)

(3) le paragraphe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-16 et L. 3142-22 du code du travail.

(Arrêté du 8 avril 2014 - art. 1)

## Jours fériés

## Article 26

En vigueur étendu

Un salarié perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé sera payé comme s'il avait travaillé ce jour-là.

Sont considérés comme jours fériés :

1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

## Maladies et accidents

### Article 27

En vigueur étendu

#### 1° Absences.

a) Le règlement intérieur de l'entreprise prévoira les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être autorisés à s'absenter, autres que celles prévues par la loi et les règlements ou la présente convention collective.

b) Toute absence non préalablement autorisée par l'employeur, sauf les cas de maladie ou d'accident et de congés payés, devra être justifiée par le salarié dans un délai de vingt-quatre heures, sauf cas de force majeure, à compter de la constatation de l'absence.

Le défaut de justification de l'absence par le salarié constitue un motif de rupture du contrat de travail. Cette rupture du contrat de travail doit intervenir dans le cadre de la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

#### 2° Absences pour maladie.

a) Les absences résultant de maladies ou d'accidents devront être justifiées, sauf cas de force majeure, dans les trois jours comptés à partir de la constatation de l'absence. Cette justification devra obligatoirement être faite par certificat médical.

Les absences ainsi justifiées ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur peut faire procéder à une contre-visite médicale.

b) Toutefois, dans le cas où une ou plusieurs absences prolongées imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur aura la possibilité de procéder au licenciement de l'intéressé, dans les conditions légales et conventionnelles.

c) Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne procéder au licenciement d'un salarié classé dans les groupes de classification cinq et suivants en vertu du présent paragraphe qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. Dans ce dernier cas, le remplaçant à son embauchage devra être informé, par écrit, du caractère provisoire de l'emploi. Pendant la durée du remplacement, le remplaçant est couvert par la présente convention.

Le salarié licencié en vertu du présent paragraphe bénéficiera des indemnités de maladie pendant la période prévue au paragraphe 3° a) du présent article ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période, sous réserve de la justification de la prolongation de la maladie.

d) Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause, notamment, lorsque l'emploi se trouve inclus dans un licenciement collectif pour motif économique.

e) Les absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident du travail n'entraîneront pas une rupture du contrat de travail pendant tout le temps où les indemnités journalières seront versées par la sécurité sociale.

f) Lorsque, pour des raisons médicalement justifiées, la sécurité sociale autorisera le salarié à reprendre une activité à temps partiel à des fins thérapeutiques, avec maintien du versement des indemnités journalières, l'employeur donnera à l'intéressé la possibilité d'en bénéficier.

Les modifications de l'horaire de travail, ainsi que les aménagements des conditions de travail proposés, le cas échéant, par le médecin du travail, acceptés par l'employeur et le salarié feront l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé pour la durée de la période du mi-temps thérapeutique.<sup>3°</sup> Indemnisation maladie et accident

a) Conditions de prise en charge

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, et après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'absence, l'employeur est tenu de payer à l'intéressé son salaire net mensuel pendant les 3 premiers mois.

En tout état de cause, ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

b) Durée maximum de maintien de salaire par l'employeur

La durée maximum du maintien de salaire par l'employeur pendant les arrêts de travail ne pourra excéder 90 jours calendaires, consécutifs ou non, par année civile.

Lorsqu'un arrêt de travail débute une année civile et se poursuit l'année suivante, ce même arrêt de travail continu à cheval sur 2 années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à 90 jours calendaires.

c) Modalités de réouverture des droits

Lorsque le salarié n'a pas épuisé ses droits au cours d'une année civile, ses droits sont réouverts en totalité au 1er janvier de l'année suivante.

Une fois les droits épuisés au cours d'une année civile, la réouverture des droits l'année suivante est subordonnée à une condition de reprise effective de travail d'une durée minimum de 2 mois continue depuis la dernière absence.

d) Accident du travail et maladie professionnelle

Les règles de limitation et de reprise annoncées aux b et c ci-dessus ne s'appliquent pas aux arrêts de travail ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle.

e) Assiette du maintien de salaire

Pendant la période d'absence, le salaire maintenu par l'entreprise est réduit chaque mois des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale, auxquelles l'intéressé a droit pour la même période, à l'exclusion des majorations données à partir de 3 enfants.

Ces prestations devront faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié, sauf subrogation.

# Maternité et paternité

## Article 28

En vigueur étendu

1° L'employeur doit tenir compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail et veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires en ce domaine.

De plus, il appliquera l'ensemble des règles prévues par le code du travail et de la sécurité sociale relatives à la protection de la maternité et de l'adoption.

2° Il est attribué aux salariées ayant 1 année de présence effective dans l'entreprise à la date d'accouchement une prime globale et forfaitaire égale à 40 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 3231-12 du code du travail, à l'occasion de chaque accouchement.

Cette indemnité est imputée sur les sommes qui peuvent être versées à ce titre par les entreprises.

3° En cas d'accouchement d'une salariée ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de maternité, et si ce congé maternité est pris en charge par la sécurité sociale, l'employeur est tenu de payer à l'intéressée son salaire net mensuel correspondant à durée légale du congé de maternité sous déduction des prestations prévues au paragraphe 3° e de l'article 27 ci-dessus.

4° Le père prenant son congé de paternité dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail et ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de paternité bénéficie du maintien de son salaire net mensuel par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le salaire maintenu pendant le congé de paternité est réduit, le cas échéant, des prestations en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

## Inventions des salariés

### Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 5 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifié par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive, correspondant à ses fonctions effectives, ou des études ou des recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou de ces recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968, modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution du salarié tient compte de cette mission, de ces études ou de ces recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont il est l'auteur dans le cadre de cette tâche présente pour l'entreprise un intérêt exceptionnel, il se verra attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Conformément au paragraphe 2 de l'article 1er ter de la même loi, toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés au décret n° 79-797 du 4 septembre 1979, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article 68 bis de la même loi ou par le tribunal de grande instance ; ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis, notamment par l'employeur et par le salarié, pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

Le salarié, auteur d'une invention, qu'elle soit faite ou non dans le cadre d'une mission inventive, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1er ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée.

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

## Déplacements et frais

### Article 30

En vigueur étendu

1° Déplacement en France métropolitaine d'une durée inférieure à un mois.

Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce dernier donnera lieu à indemnisation dans les conditions prévues au a) "Dispositions particulières".

a) Petits déplacements

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

- Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport, après accord de l'employeur, dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise.

- 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 égale au montant admis en exonération par l'A.C.O.S.S. lui sera attribuée, sauf en cas de remboursement sur états.



- Tous les frais de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié travaillant à titre exclusif pour un seul employeur. Pour un salarié non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises selon des modalités à définir entre elles.

#### b) Grands déplacements

- Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

- Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

- frais de voyage : l'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage, après accord, dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise ;

- temps de voyage : les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire du travail ne devront entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié ;

- indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés au montant admis en exonération par l'A.C.O.S.S. ;

- préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins trois jours à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

- Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié travaillant à titre exclusif pour un seul employeur. Pour un salarié non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises selon des modalités à définir entre elles.

#### 2° Déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à un mois.

a) Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce dernier donnera lieu à indemnisation dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise et à l'article 3 de l'avenant n° 2 ci-après sur les dispositions relatives aux métiers de la promotion.

b) Lorsque sur la demande de son employeur, un salarié s'absentera, pour une durée supérieure à un mois, de son domicile, il lui sera accordé un voyage de détente dont la durée est fixée à trois jours consécutifs, dont un jour ouvré par mois.

Les frais de voyage seront remboursés et ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

c) Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

d) Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin du séjour hors du domicile. 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 du déplacement seront remboursés.

e) Un voyage aller et retour sera remboursé, s'il est effectué réellement, au salarié électeur en déplacement, dans le cas d'élections politiques au suffrage universel direct, d'élections prud'homales ou d'élections de la sécurité sociale. Il comptera comme un voyage de détente.

f) Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage comptera comme voyage de détente.

- g) 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.
- h) En 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.
- i) 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, les frais de voyage seront remboursés au conjoint ou à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur, sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais sera limité à une semaine au maximum sauf cas particulier.
- j) En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

# Titre VI : Contrat de travail

## Conclusion et modifications du contrat de travail

### Article 31

En vigueur étendu

#### 1° Embauchage

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires se fait de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, par le comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

a) L'employeur procède, sous sa responsabilité, aux nominations ou embauchages nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

L'employeur fera appel en priorité aux salariés travaillant dans l'entreprise pour pourvoir un poste vacant ou créé en respectant les dispositions du paragraphe 5° ci-après.

L'employeur prévoira, en cas de besoin, une formation permettant au salarié postulant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles requises pour l'emploi concerné.

Ce n'est qu'au cas où il estimerait ne pas pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'il aura recours à l'embauchage d'une personne extérieure à l'entreprise par le biais du recrutement externe. Il fera alors connaître ses besoins en personnel aux services officiels de l'emploi.

b) Chaque embauche sera confirmée, par une lettre d'embauche et / ou un contrat de travail signé des deux parties comportant les mentions légales et notamment l'intitulé de l'emploi occupé, le groupe et le niveau de classification, la nature et la durée du contrat, la durée de la période d'essai, le salaire mensuel de l'intéressé correspondant à la durée légale de travail et les autres éléments de rémunération, la durée du travail, s'il y a lieu la clause de non-concurrence, à titre d'information l'établissement auquel est affecté le salarié ou le cadre géographique de travail, ainsi que, le cas échéant, la situation au regard de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, avec la précision de l'article de rattachement (art. 36, 4 ou 4 bis).

c) Au moment de l'embauchage, l'employeur devra informer chaque salarié qu'il met à sa disposition la convention collective qui lui est applicable et les accords collectifs applicables dans l'entreprise et lui remettra un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise.

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

#### 2° Modification du contrat.

a) Toute modification apportée à un des éléments essentiels de la lettre d'embauche ou du contrat de travail fera l'objet d'une notification écrite préalable explicitant la nature de la modification.

Le salarié faisant l'objet d'une telle notification disposera d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ; cette modification fera alors l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans le cas de refus du salarié d'accepter cette modification, et s'il est suivi d'un licenciement par l'employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle.

b) En ce qui concerne le secteur géographique, constitue une modification essentielle du contrat de travail des salariés exerçant un métier de la promotion, dans les conditions fixées à l'article 1er de l'avenant n° 2 de la présente convention collective, le changement de secteur géographique entraînant :

# une modification de plus du tiers des professionnels de santé à rencontrer tels que répartis géographiquement selon les règles en vigueur dans l'entreprise sur le secteur antérieur ;

# ou un changement de domicile du salarié justifié par un éloignement important avec son nouveau secteur. L'éloignement sera apprécié au regard de critères objectifs déterminés par l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel.

Constitue également une modification essentielle du contrat de travail des salariés exerçant un métier de la promotion tout changement du secteur géographique intervenant moins de 18 mois après la dernière modification de secteur telle que définie ci-dessus.

Le salarié qui accepte un changement de secteur géographique entraînant une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus bénéficiera pendant 12 mois à compter de la modification effective du secteur géographique, en cas de diminution de sa part de rémunération variable individuelle, d'un maintien de rémunération correspondant à la moyenne de son salaire de base et des primes sur objectifs appréciés sur les 12 derniers mois.

L'entreprise s'engage à mettre en place la procédure prévue aux articles L. 1233-25 et suivants du code du travail lorsque au moins 10 salariés ont refusé un changement de secteur géographique considéré comme une modification du contrat de travail telle que définie ci-dessus.

Le changement de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle du contrat de travail telle que définie ci-dessus ne requiert pas l'accord du salarié et fera l'objet d'une information écrite au salarié concerné.

Dans l'hypothèse où le salarié refuse un changement de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus et si son contrat est rompu pour ce motif, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle définie à l'article 33 des présentes dispositions.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le 31 décembre 2012 pour effectuer un bilan de la mise en oeuvre du présent paragraphe b de l'article 31 des clauses générales.

### 3° Clauses contractuelles particulières

#### a) Secret professionnel

Conformément à la loi et à la jurisprudence en vigueur, tous les salariés sont tenus au secret professionnel.

La restriction de l'activité professionnelle des salariés après la cessation de leur emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, aux salariés l'exercice de leur activité professionnelle.

#### b) Clause de non-concurrence

Toute clause de non-concurrence qui trouve sa justification dans la spécificité de l'activité du salarié devra figurer dans la lettre d'embauche et / ou le contrat de travail. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

L'interdiction qu'elle comportera devra être limitée dans le temps et dans l'espace et ne devra pas, en principe, excéder 2 années à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur. Elle aura pour contrepartie une indemnité fixée en fonction de l'importance de l'interdiction, versée mensuellement et qui sera au moins égale à 33 % de la rémunération mensuelle.

L'employeur qui licencie un salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la rupture le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Le salarié démissionnaire dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

En cas de rupture conventionnelle, les parties conviennent ensemble du sort de la clause de non-concurrence.

A tout moment, pendant l'exécution de la clause de non-concurrence, chacune des parties pourra demander la levée de cette interdiction de concurrence qui devra faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

4° Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

a) Sauf disposition expresse contraire, le contrat de travail débute par une période d'essai pendant laquelle l'employeur apprécie, en situation de travail, les compétences professionnelles du salarié par rapport à celles requises par l'emploi concerné, et le salarié apprécie les conditions et l'intérêt de son emploi.

Cette période d'essai se distingue de l'essai professionnel de courte durée permettant à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle du postulant. L'exécution de cet essai ne constitue pas une embauche définitive. L'essai professionnel est limité à 3 jours.

Le temps passé par les postulants à l'exécution d'une épreuve préliminaire est payé au taux minimum du groupe de classification correspondant mais seulement s'il excède 2 heures.

Cette disposition sur l'essai professionnel ne s'applique pas aux visiteurs médicaux.

b) La durée et les modalités de la période d'essai sont fixées comme suit :

# salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;

# salariés classés dans les groupes 4 à 6 de classification dès lors qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 : 3 mois ;

# salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants dès lors qu'ils bénéficient des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres en qualité de cadre : 4 mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre, à tout moment, le contrat de travail en respectant les délais de prévenance visés aux articles L. 1221-25 du code du travail pour l'employeur et L. 1221-26 pour le salarié.

Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié le salaire minimum correspondant à sa classification dans les conditions définies par l'avenant n 1 " Classifications et salaires ”.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

c) Embauche définitive à l'issue d'un CDD ou d'un stage

Lorsqu'un salarié est embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dans un délai maximum de 1 mois après le terme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) et sur le même emploi, la durée totale du CDD ou des CDD successifs est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage obligatoire réalisé lors de la dernière année d'études, sa durée est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

d) S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié qu'au cas où cette visite conclurait à son inaptitude il ne pourrait être engagé définitivement.

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

#### 5° Mutation. # Mobilité interne

##### a) Mutation à la demande de l'employeur

En cas de vacance ou de création de postes et en vue de favoriser la mobilité interne et la promotion, l'employeur informera, par voie d'affichage ou de circulaire, le personnel des postes à pourvoir et fera appel en priorité aux salariés de l'entreprise.

Afin de permettre aux salariés de mieux mesurer leurs perspectives d'évolution professionnelle, l'employeur mettra notamment en évidence, lors de cette information, outre un descriptif des activités du poste à pourvoir, les prérequis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expériences et d'aptitudes ainsi que la qualification de l'emploi, les évolutions de carrière possibles et la rémunération.

Tout candidat pourra, à cette occasion, demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise, afin que sa candidature soit étudiée et que lui soient notamment précisées les caractéristiques du poste à pourvoir et les possibilités de retour à l'emploi précédent.

##### b) Mutation à la demande du salarié

Tout salarié peut demander par écrit à accéder à un autre poste. Sa demande sera examinée par l'employeur et une réponse lui sera transmise dans un délai de 2 mois au plus tard. En cas de réponse négative, l'employeur devra fournir, par écrit, les motifs du refus.

Dans le cas d'une réponse favorable à la demande du salarié, une période probatoire d'adaptation à l'emploi pourra être exigée par l'employeur qui en notifiera la durée et les conditions, par écrit, au salarié.

La durée de cette période probatoire d'adaptation ne peut être supérieure à la durée de la période d'essai correspondant au groupe de l'intéressé, formation incluse, sauf accord des parties pour un renouvellement de 3 mois maximum.

Si la période probatoire d'adaptation s'avère satisfaisante pour les deux parties, l'employeur devra, à son terme, notifier par écrit au salarié, sous forme d'un avenant au contrat de travail, les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas inverse, le salarié sera réintégré dans ses précédentes fonctions ou, en cas d'impossibilité, dans des fonctions équivalentes sur le même site ou dans le même cadre géographique.

Les salariés mutés à leur demande à un autre poste et dont cette mutation entraîne un changement de résidence en France métropolitaine bénéficieront de tout ou partie des dispositions du paragraphe 3° de l'article 21 ci-dessus, par accord particulier passé avec l'employeur et en particulier celles liées aux conditions de mutation.

## Conclusions et modifications du contrat de travail

### Article 31

En vigueur étendu

#### 1° Embauche

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires se fait de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, par le comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

a) L'employeur procède, sous sa responsabilité, aux nominations ou embauchages nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

L'employeur fera appel en priorité aux salariés travaillant dans l'entreprise pour pourvoir un poste vacant ou créé en respectant les dispositions du paragraphe 5° ci-après.

L'employeur prévoira, en cas de besoin, une formation permettant au salarié postulant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles requises pour l'emploi concerné.

Ce n'est qu'au cas où il estimerait ne pas pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'il aura recours à l'embauchage d'une personne extérieure à l'entreprise par le biais du recrutement externe. Il fera alors connaître ses besoins en personnel aux services officiels de l'emploi.

b) Chaque embauche sera confirmée, par une lettre d'embauche et / ou un contrat de travail signé des deux parties comportant les mentions légales et notamment l'intitulé de l'emploi occupé, le groupe et le niveau de classification, la nature et la durée du contrat, la durée de la période d'essai, le salaire mensuel de l'intéressé correspondant à la durée légale de travail et les autres éléments de rémunération, la durée du travail, s'il y a lieu la clause de non-concurrence, à titre d'information l'établissement auquel est affecté le salarié ou le cadre géographique de travail, ainsi que, le cas échéant, la situation au regard de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, avec la précision de l'article de rattachement (art. 36, 4 ou 4 bis).

c) Au moment de l'embauchage, l'employeur devra informer chaque salarié qu'il met à sa disposition la convention collective qui lui est applicable et les accords collectifs applicables dans l'entreprise et lui remettra un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise.

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

## 2° Modification du contrat.

a) Toute modification apportée à un des éléments essentiels de la lettre d'embauche ou du contrat de travail fera l'objet d'une notification écrite préalable explicitant la nature de la modification.

Le salarié faisant l'objet d'une telle notification disposera d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ; cette modification fera alors l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans le cas de refus du salarié d'accepter cette modification, et s'il est suivi d'un licenciement par l'employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle.

b) En ce qui concerne le secteur géographique, constitue une modification essentielle du contrat de travail des salariés exerçant un métier de la promotion, dans les conditions fixées à l'article 1er de l'avenant n° 2 de la présente convention collective, le changement de secteur géographique entraînant :

# une modification de plus du tiers des professionnels de santé à rencontrer tels que répartis géographiquement selon les règles en vigueur dans l'entreprise sur le secteur antérieur ;

# ou un changement de domicile du salarié justifié par un éloignement important avec son nouveau secteur. L'éloignement sera apprécié au regard de critères objectifs déterminés par l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel.

Constitue également une modification essentielle du contrat de travail des salariés exerçant un métier de la promotion tout changement du secteur géographique intervenant moins de 18 mois après la dernière modification de secteur telle que définie ci-dessus.

Le salarié qui accepte un changement de secteur géographique entraînant une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus bénéficiera pendant 12 mois à compter de la modification effective du secteur géographique, en cas de diminution de sa part de rémunération variable individuelle, d'un maintien de rémunération correspondant à la moyenne de son salaire de base et des primes sur objectifs appréciés sur les 12 derniers mois.

L'entreprise s'engage à mettre en place la procédure prévue aux articles L. 1233-25 et suivants du code du travail lorsque au moins 10 salariés ont refusé un changement de secteur géographique considéré comme une modification du contrat de travail telle que définie ci-dessus.

Le changement de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle du contrat de travail telle que définie ci-dessus ne requiert pas l'accord du salarié et fera l'objet d'une information écrite au salarié concerné.

Dans l'hypothèse où le salarié refuse un changement de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus et si son contrat est rompu pour ce motif, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle définie à l'article 33 des présentes dispositions.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le 31 décembre 2012 pour effectuer un bilan de la mise en oeuvre du présent paragraphe b de l'article 31 des clauses générales.

### 3° Clauses contractuelles particulières

#### a) Secret professionnel

Conformément à la loi et à la jurisprudence en vigueur, tous les salariés sont tenus au secret professionnel.

La restriction de l'activité professionnelle des salariés après la cessation de leur emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, aux salariés l'exercice de leur activité professionnelle.

#### b) Clause de non-concurrence

Toute clause de non-concurrence qui trouve sa justification dans la spécificité de l'activité du salarié devra figurer dans la lettre d'embauche et / ou le contrat de travail. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

L'interdiction qu'elle comportera devra être limitée dans le temps et dans l'espace et ne devra pas, en principe, excéder 2 années à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur. Elle aura pour contrepartie une indemnité fixée en fonction de l'importance de l'interdiction, versée mensuellement et qui sera au moins égale à 33 % de la rémunération mensuelle.

L'employeur qui licencie un salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la rupture le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Le salarié démissionnaire dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

En cas de rupture conventionnelle, les parties conviennent ensemble du sort de la clause de non-concurrence.

A tout moment, pendant l'exécution de la clause de non-concurrence, chacune des parties pourra demander la levée de cette interdiction de concurrence qui devra faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.



#### 4° Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

a) Sauf disposition expresse contraire, le contrat de travail débute par une période d'essai pendant laquelle l'employeur apprécie, en situation de travail, les compétences professionnelles du salarié par rapport à celles requises par l'emploi concerné, et le salarié apprécie les conditions et l'intérêt de son emploi.

Cette période d'essai se distingue de l'essai professionnel de courte durée permettant à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle du postulant. L'exécution de cet essai ne constitue pas une embauche définitive. L'essai professionnel est limité à 3 jours.

Le temps passé par les postulants à l'exécution d'une épreuve préliminaire est payé au taux minimum du groupe de classification correspondant mais seulement s'il excède 2 heures.

Cette disposition sur l'essai professionnel ne s'applique pas aux visiteurs médicaux.

b) La durée et les modalités de la période d'essai sont fixées comme suit :

# salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;

# salariés classés dans les groupes 4 à 6 de classification dès lors qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 : 3 mois ;

# salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants dès lors qu'ils bénéficient des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres en qualité de cadre : 4 mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre, à tout moment, le contrat de travail en respectant les délais de prévenance visés aux articles L. 1221-25 du code du travail pour l'employeur et L. 1221-26 pour le salarié.

Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié le salaire minimum correspondant à sa classification dans les conditions définies par l'avenant n 1 " Classifications et salaires ”.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

c) Embauche définitive à l'issue d'un CDD ou d'un stage

Lorsqu'un salarié est embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dans un délai maximum de 1 mois après le terme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) et sur le même emploi, la durée totale du CDD ou des CDD successifs est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage obligatoire réalisé lors de la dernière année d'études, sa durée est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

d) S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié qu'au cas où cette visite conclurait à son inaptitude il ne pourrait être engagé définitivement.

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

#### 5° Mutation. # Mobilité interne

a) Mutation à la demande de l'employeur

En cas de vacance ou de création de postes et en vue de favoriser la mobilité interne et la promotion, l'employeur informera, par voie d'affichage ou de circulaire, le personnel des postes à pourvoir et fera appel en priorité aux salariés de l'entreprise.

Afin de permettre aux salariés de mieux mesurer leurs perspectives d'évolution professionnelle, l'employeur mettra notamment en évidence, lors de cette information, outre un descriptif des activités du poste à

pourvoir, les prérequis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expériences et d'aptitudes ainsi que la qualification de l'emploi, les évolutions de carrière possibles et la rémunération.

Tout candidat pourra, à cette occasion, demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise, afin que sa candidature soit étudiée et que lui soient notamment précisées les caractéristiques du poste à pourvoir et les possibilités de retour à l'emploi précédent.

#### b) Mutation à la demande du salarié

Tout salarié peut demander par écrit à accéder à un autre poste. Sa demande sera examinée par l'employeur et une réponse lui sera transmise dans un délai de 2 mois au plus tard. En cas de réponse négative, l'employeur devra fournir, par écrit, les motifs du refus.

Dans le cas d'une réponse favorable à la demande du salarié, une période probatoire d'adaptation à l'emploi pourra être exigée par l'employeur qui en notifiera la durée et les conditions, par écrit, au salarié.

La durée de cette période probatoire d'adaptation ne peut être supérieure à la durée de la période d'essai correspondant au groupe de l'intéressé, formation incluse, sauf accord des parties pour un renouvellement de 3 mois maximum.

Si la période probatoire d'adaptation s'avère satisfaisante pour les deux parties, l'employeur devra, à son terme, notifier par écrit au salarié, sous forme d'un avenant au contrat de travail, les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas inverse, le salarié sera réintégré dans ses précédentes fonctions ou, en cas d'impossibilité, dans des fonctions équivalentes sur le même site ou dans le même cadre géographique.

Les salariés mutés à leur demande à un autre poste et dont cette mutation entraîne un changement de résidence en France métropolitaine bénéficieront de tout ou partie des dispositions du paragraphe 3° de l'article 21 ci-dessus, par accord particulier passé avec l'employeur et en particulier celles liées aux conditions de mutation.

## Rupture du contrat de travail

### Article 32

En vigueur étendu

1° Toute rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, fera l'objet d'une notification écrite et motivée et devra intervenir dans les conditions légales et réglementaires. 2° Préavis

a) La durée du préavis réciproque, sauf faute grave, est déterminée en principe et au minimum comme suit, pour les contrats de travail conclus après le 1er juillet 2009 :

# salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;

# salariés classés dans les groupes 4 à 6 de classification dès lors qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 : 3 mois ;

# salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants dès lors qu'ils bénéficient des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres en qualité de cadre : 4 mois.

b) La durée du préavis réciproque, sauf faute grave, est déterminée en principe et au minimum comme suit, pour les contrats de travail conclus avant le 1er juillet 2009 :

# salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 1 mois ;

# salariés classés dans le groupe 4 de classification : 2 mois ;

# salariés classés dans les groupes de classification 5 et suivants : 3 mois.

Pour les contrats de travail conclus avant le 1er juillet 2009, la durée du préavis des salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification est portée à 2 mois en cas de licenciement lorsque ceux-ci justifient d'une ancienneté de services continus au moins égale à 2 ans.

c) Dans le cas où l'employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il devra en informer par écrit ce dernier qui recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci devra en informer l'employeur par écrit et devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, sauf si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement dans un nouvel emploi.

d) Pendant la durée du préavis de licenciement ou de démission légitime ouvrant droit à l'allocation chômage, si celui-ci est effectué, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour, pendant 2 heures, pour recherche d'emploi. Ces absences seront payées et fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Toutefois, l'employeur ne pourra s'opposer au cumul de ces heures d'absence en fin de préavis si le salarié en fait la demande.

### 3° Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, un certificat de travail sera remis au salarié conformément aux dispositions légales.

Si l'intéressé le demande, il lui sera remis, au début de la période de préavis, une attestation.

### 4° Licenciement pour motif économique.

a) Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

b) Lorsque l'employeur prévoira une diminution importante d'activité risquant d'entraîner des licenciements pour motif économique, il devra prendre l'avis des instances représentatives du personnel.

c) L'employeur devra informer le syndicat national de l'industrie pharmaceutique des licenciements ainsi effectués, afin que ce dernier s'efforce de reclasser dans la profession le personnel licencié.

d) Les entreprises amenées à envisager des licenciements pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours doivent appliquer les dispositions de l'accord collectif du 1er décembre 1987, annexé à la présente convention collective et informer la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé en application de l'accord collectif du 20 avril 2006.

### 5° Priorité de réembauchage.

a) Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant la durée de douze mois à compter de leur licenciement.

De même, les salariés licenciés dans les conditions fixées au 2° de l'article 27 ci-dessus bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant une durée de douze mois à compter de la notification du remplacement.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité au personnel qui aurait été licencié pour manque de travail dans les douze mois antérieurs.

b) Dans tous les cas, l'offre de réembauchage dans le même emploi ou un emploi similaire devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer, en plus des conditions de travail, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, si le salarié accepte l'offre qui lui est faite.

La priorité de réembauchage cessera si le salarié 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 entreprise, les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer ne lui permettent pas, dans les délais fixés, d'accepter l'offre qui lui est faite.

c) Le salarié réembauché recevra au moins la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupait précédemment. Cette rémunération devra tenir compte des augmentations générales intervenues dans l'entreprise depuis son licenciement.

## **Indemnités de licenciement**

### **Article 33**

En vigueur étendu

1° Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, est attribuée aux salariés licenciés, et ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise. Les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise ont droit à une indemnité de licenciement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.

2° La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération effective totale mensuelle gagnée par le salarié licencié, pendant le mois précédant le préavis de licenciement. Cette rémunération ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis de licenciement.

Pour le calcul de cette rémunération, entrent en ligne de compte, outre le salaire de base, les majorations relatives à la durée du travail, les avantages en nature, les primes de toute nature, y compris les primes de rendement, les primes à la productivité et la prime d'ancienneté, lorsqu'elle est attribuée au salarié, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats à l'exclusion de celles relatives à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles.

N'entrent pas en ligne de compte les sommes versées à titre de remboursement de frais, le remboursement des frais de transport dans les conditions visées aux articles L. 3261-1 et suivants du code du travail, les sommes versées au titre de la monétisation des droits issus du compte épargne-temps et, le cas échéant, les primes d'insalubrité ou de travaux salissants, de danger, de froid ou de pénibilité.

3° En cas de licenciement suivant un déclassement du salarié dû à une cause autre qu'une sanction prise à son encontre, l'indemnité de licenciement sera calculée, conformément au 2° ci-dessus, sur la base du salaire versé avant son déclassement, à condition que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant 12 mois.

4° L'indemnité de licenciement n'est pas due si le licenciement est intervenu dans les cas suivants :

a) Faute grave du salarié ;

b) Licenciement d'un salarié ayant effectivement droit à l'indemnité de licenciement, intervenant après que l'employeur, ou son organisation syndicale, ait pu procurer un emploi équivalent dans une autre entreprise à ce salarié, le nouvel employeur s'engageant par écrit, d'une part, à verser au salarié un salaire au moins égal au salaire que percevait le travailleur (prime d'ancienneté comprise dans le cas où celle-ci est accordée au salarié), d'autre part, à tenir compte des années passées chez le précédent employeur pour le calcul de l'indemnité due au salarié en cause, en cas de nouveau licenciement ;

c) Licenciement intervenant pour cas de force majeure ;

d) Refus du salarié d'accepter le changement du lieu de travail lorsque l'employeur transfère son entreprise d'un endroit à un autre et que ce changement n'entraîne pas, pour lui, l'obligation de transférer son domicile ou n'entraîne pas une gêne anormale. Dans le cas où ce changement entraîne, pour lui, l'obligation de transférer son domicile ou entraîne une gêne anormale, le montant de l'indemnité calculée comme il est dit au paragraphe 6° ci-dessous est dû.

5° Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables lorsque, à son licenciement, le salarié reçoit de son employeur, au titre d'un régime de retraite particulier à l'entreprise et pour la seule quotité versée par l'employeur, des avantages au moins équivalents sous forme de rente à capital inaliénable ou réservé ou sous forme de capital une fois versé.

6° Le montant de l'indemnité de licenciement est ainsi calculée :

# à partir de 1 an d'ancienneté, 9 / 30 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à 5 ans ;

# pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté, 12 / 30 de mois par année ;

# pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté, 14 / 30 de mois par année ;

# pour la tranche de 15 à 20 ans d'ancienneté, 16 / 30 de mois par année ;

# pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté, 18 / 30 de mois par année.

Le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculée est majorée de 1 mois pour les salariés licenciés âgés de plus de 45 ans et / ou ayant au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et de 1 mois supplémentaire pour les salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

Le montant total de l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 20 mois de salaire du salarié licencié, non comprises les majorations indiquées ci-dessus.

7° En cas de licenciement collectif intéressant un nombre de salariés ayant plus de 1 an de présence représentant au moins 15 % de l'effectif total du personnel de l'entreprise, l'employeur pourra verser, après l'exécution du préavis par le salarié, l'indemnité de licenciement soit en une seule fois, soit par mensualités égales, sans toutefois que ces mensualités puissent être supérieures à deux.

Dans les autres cas de licenciement, le montant de l'indemnité sera versé par l'employeur, après l'exécution du préavis par le salarié, en une seule fois.

## **Départ à la retraite**

### **Article 34**

En vigueur étendu

1° Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite, tout salarié peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse, en faisant liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale, après notification écrite de sa décision à son employeur.

La durée du préavis à respecter est déterminée en principe et au minimum comme il est précisé à l'article 32-2°, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de départ à la retraite.

2° Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de départ est attribuée à tout salarié prenant sa retraite et ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ est celui prévu à l'article 33-2° ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ à partir de 3 ans d'ancienneté est égal à 3 / 10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

En aucun cas, le montant total de l'indemnité de départ ne pourra excéder 9 mois de salaire de l'intéressé.

## Mise à la retraite

### Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 6 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1° L'employeur peut procéder au dégageant d'un salarié qui remplit les conditions légales de mise à la retraite, et qui peut bénéficier du droit à une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

La durée du préavis à respecter est déterminée en principe et au minimum comme il est précisé à l'article 32 2° ci-dessus, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de mise à la retraite.

2° Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est attribuée à tout salarié dégageant à l'initiative de l'employeur et ayant au moins 5 années de présence dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celui prévu à l'article 33 2° ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite, à partir de 5 ans d'ancienneté, est égal à 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

En aucun cas, le montant total de l'indemnité de mise à la retraite ne pourra excéder 9 mois de salaire de l'intéressé.

Pendant une période de 5 ans à compter de la date d'application de ces nouvelles dispositions, les salariés mis à la retraite durant cette période bénéficient du mode de calcul le plus favorable par rapport aux dispositions conventionnelles antérieures.

## **Titre VII : Protection sociale des salariés**

### **Régime de retraite AGIRC**

#### **Article 36**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 7 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Conformément à la décision de l'AGIRC du 18 juin 1996 et d'un accord collectif du 18 juin 1996, la détermination des participants au régime de retraite des cadres est la suivante :

-les salariés classés dans le groupe de classification 5 niveau C bénéficient obligatoirement de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre de l'article 36 de cette convention.

-Les salariés classés dans le groupe de classification 6 bénéficient obligatoirement de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre des articles 4 ou 4 bis de cette convention.

Les salariés classés dans les groupes de classification 7 et suivants bénéficient obligatoirement de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre de l'article 4 de cette convention.

N.B. : Sous réserve de la délibération de la commission paritaire de l'AGIRC

### **Régime de retraite ARRCO**

#### **Article 37**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 7 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

1°) Il est institué en faveur des salariés bénéficiaires de la présente convention collective un régime de retraite complémentaire soumis aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 codifié le 15 mars 1988 et de ses annexes et avenants ainsi qu'au règlement intérieur de l'ARRCO.

2°) La gestion de ce régime professionnel est confiée à la CGIS et s'effectue au sein de la " section professionnelle des fabricants de produits pharmaceutiques " créée par le protocole d'accord du 1er décembre 1971.

3°) Les salariés visés ci-dessus bénéficient des droits à la retraite dans les conditions fixées par les statuts et le règlement intérieur de la CGIS. Il en est de même des anciens salariés des entreprises de la profession existantes, radiées ou disparues.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique qui, préalablement à la date du présent accord, ont adhéré à une autre institution que la CGIS, membre de l'ARRCO, devront prendre si nécessaire, toutes mesures utiles pour assurer à leurs salariés des avantages équivalant aux engagements prévus par le présent accord.

4°) Le taux contractuel de cotisations au régime professionnel est fixé 6 % selon l'échéancier suivant :

-au 1er janvier 1992 : 5,5 % dont 3,3 % pour la part patronale et 2,2 % pour la part salariale ;

-au 1er janvier 1993 : 6 % dont 3,60 % pour la part patronale et 2,40 % pour la part salariale.

a) Les cotisations fixées ci-dessus sont calculées sur la rémunération brute telle qu'elle est définie par le code général des impôts et ses annexes pour le calcul de la taxe sur les salaires, que l'employeur soit ou non assujetti à cette taxe, c'est-à-dire la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale à l'exception :

-des remboursements des frais de toute nature ;

-des indemnités de licenciement ;

-des indemnités de mise à la retraite et de départ à la retraite dans les limites prévues par la réglementation fiscale en vigueur.

b) En cas d'absence pour maladie, accident ou maternité d'une durée inférieure à 60 jours consécutifs, si l'employeur verse tout ou partie du salaire, la cotisation sera calculée sur le salaire versé tel que défini ci-dessus, sans déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance professionnel.

c) Pour les bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (art. 4,4 bis ou 36), le salaire ci-dessus sera limité au plafond de cotisation de la sécurité sociale.

Dans le cas où ce calcul aboutirait à un nombre de points inférieur à 32, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir pour une nouvelle négociation.

En cas d'une modification quelconque de la convention collective du 14 mars 1947 instituant le régime de retraite des cadres, concernant soit le taux de cotisation, soit les sommes soumises à cotisation, les parties signataires conviennent de se réunir dans le délai de 1 mois, compté à partir de l'entrée en vigueur de la modification.

## **Régime de prévoyance**

### **Article 38**

En vigueur étendu

1° Il est institué un régime de prévoyance collective obligatoire couvrant les risques décès, incapacité-invalidité, maladie-chirurgie-maternité applicable dans les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus.

La nature et le niveau des prestations, le taux et la répartition des cotisations constituent un tout indivisible, et leurs modalités sont définies par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés.

2° Il est créé un comité paritaire de gestion comprenant pour moitié des représentants de l'organisation syndicale d'employeurs et pour l'autre moitié des représentants de l'ensemble des organisations syndicales



de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant par la suite adhéré en totalité et sans réserve.

Ce comité paritaire de gestion a pour mission la mise en oeuvre du régime de prévoyance définie par l'accord collectif du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance des salariés.

Le comité paritaire de gestion veille au bon fonctionnement du régime, étudie les modifications des prestations et des cotisations et gère un fonds de solidarité.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies en conformité avec les dispositions légales et réglementaires du code de la sécurité sociale.

3° L'accord collectif de prévoyance est conclu entre les parties en application des 1° et 2° du présent article. En conséquence :

# son texte s'inscrit dans le cadre des paragraphes ci-dessus ;

# son éventuelle révision devra, de même, être conforme aux dispositions ci-dessus ;

# sa dénonciation impliquera la conclusion, dans un délai ne pouvant excéder 12 mois à la suite de sa cessation d'effet, d'un nouvel accord conforme aux dispositions ci-dessus.

En cas d'abrogation des 1° et 2° du présent article, ou en cas de dénonciation de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, l'accord collectif de prévoyance pris pour leur application devient caduc à la même date d'effet.

## **Titre VIII : Respect de la convention collective**

### **Article 39**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 8 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par les adhérents, des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.