

---

# Pharmacie (répartition pharmaceutique)

BROCHURE JO 3262

IDCC 1621

## Convention collective nationale du 7 janvier 1992

[Étendue par arrêté du 28 juillet 1992 JO 29 juillet 1992]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

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

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

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

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

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

Syndicat national autonome des cadres pharmaciens ;

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

Fédération nationale des industries chimiques C.G.T. - F.S.M. (chimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plasturgie)

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

#### Article A.1

##### Dénomination

Convention collective de la répartition pharmaceutique.

#### Article A.2

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

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

La présente convention collective nationale, conclue conformément aux articles L. 132-11 et suivants du code du travail sur la négociation collective et en application des dispositions légales relatives à la réglementation du travail, règle sur le territoire national (y compris les DOM) les relations de travail entre les employeurs et le personnel salarié dans les entreprises assumant la fonction de grossiste répartiteur pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106, alinéa 5, du code de la santé publique.

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

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

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

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

— accord du 6 avril 1967 concernant les régimes de prévoyance (annexe I) annulé et remplacé par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 ;

— accord du 28 novembre 1979 portant sur l'indemnisation de l'incapacité temporaire (annexe II) ;

— accord du 13 novembre 1981 portant sur les autorisations d'absences pour participer aux réunions paritaires (annexe III) ;

— accord du 13 novembre 1981 portant sur les frais de déplacement engagés pour participer aux réunions paritaires (annexe IV) ;

— accord du 29 novembre 1985 portant sur les classifications (étendu par arrêté ministériel du 6 mars 1986 et qui figure en annexe V) ;

— accord du 7 décembre 1989 portant sur les salaires (annexe VI) ;

- 
- accord du 23 décembre 1991 concernant la retraite complémentaire (annexe VII) ;
  - accord du 10 février 1989 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance A.G.F. (annexe VIII) annulé et remplacé par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 ;
  - accord du 29 juin 1990 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance A.G.F. (annexe IX), annulé et remplacé par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994 ;
  - accord du 1<sup>er</sup> mars 1976 pour les entreprises concernées par le F.A.F. (annexe X).

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

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

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

### **Article A.3**

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

##### **3.1**

##### **Durée — Publicité — Dépôt — Extension**

La présente convention nationale est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

##### **3.2**

##### **Adhésion**

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

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

##### **3.3**

##### **Dénonciation — Révision**

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

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

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

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

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

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

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de sa demande. Les négociations débiteront dans un délai maximum d'un mois au plus tard après la date de réception de la demande.

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

### **Article B.1**

#### **Principes généraux**

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

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

Lorsqu'une décision aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du paragraphe précédent, des libertés, des droits fondamentaux et du principe de non-discrimination reconnu par le code du travail, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable au cas litigieux.

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

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

### **Article B.2**

#### **Autorisations d'absences**

*(Voir aussi Annexe III)(Annulé et remplacé par Accord du 21 octobre 2019)*

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

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

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

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

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

### **Article B.3**

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

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

Ces accords porteront sur :

— la collecte des cotisations syndicales ;

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

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

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

#### **Article B.4** **Délégués du personnel, membres du comité d’entreprise ou d’établissement**

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

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

- l’organisation ;
- la gestion ;
- la marche générale de l’entreprise ;
- l’emploi ;
- les conditions de travail ;
- la formation.

L’organisation et la procédure des élections feront l’objet d’un protocole d’accord entre le chef d’entreprise ou d’établissement et les organisations syndicales reconnues comme représentatives *dans l’établissement*.

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

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

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

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

#### **Article B.5** **Comités d’entreprise : frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales**

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

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

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

#### **Article C.1** **Principes généraux**

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

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

Cette volonté doit s’insérer dans une logique d’information, de concertation, de participation et de négociation, tant

---

au niveau de la branche professionnelle qu'au niveau des entreprises.

### **Article C.2 (d'origine)**

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

*(Modifié par avenant du 26 juin 1998 étendu par arrêté du 3 février 1999, JO 12 février 1999)*

*(Voir aussi l'accord du 28 janvier 1993)*

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

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

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

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

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

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

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

### **Article C.2 (nouveau)**

#### ***Au niveau de la branche professionnelle : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)***

*Mod. par Accord 22 févr. 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 30 mars 2022<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Chimie Energie CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*Fédération National des métiers de la Pharmacie, LABM, cuirs et habillement FO.*

### **2.1**

#### **Composition de la CPNEFP**

*La CPNEFP est composée :*

- 
- de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche,
  - et d'un nombre de représentants de l'organisation patronale représentative au sein de la branche qui est égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée.

## **2.2**

### **Désignation des membres de la CPNEFP**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la CPNEFP, au début de chaque année civile et avant la première réunion, les membres de leur délégation. Cette désignation est valable pour l'année civile, sauf remplacement notifié par écrit au secrétariat de la commission par l'organisation à laquelle appartient le membre remplacé. Cette nouvelle désignation est valable jusqu'à la fin de l'année en cours.

## **2.3**

### **Réunions de la CPNEFP**

La CPNEFP se réunit 3 fois par an (dont 1 fois à l'occasion de la discussion du rapport annuel de branche sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires effectifs moyens).

Une à deux réunions extraordinaires ou plus, si les 2 collèges sont d'accord, peuvent se tenir : Sur

- décision commune des deux collèges de la CPNEFP, prise en séance,
- à la demande écrite de l'un ou l'autre des 2 collèges transmise au secrétariat de la commission et signée par l'ensemble des organisations la composant.

Les convocations sont adressées par e-mail aux membres de la CPNEFP, une semaine avant la tenue de la réunion.

## **2.4**

### **Présidence de la CPNEFP**

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

Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Il en est de même pour le vice-président, désigné par le collège auquel n'appartient pas le président.

En cas d'empêchement du président, c'est le vice-président qui préside les réunions. En cas d'empêchement simultané du président et du vice-président, il appartient à la commission de désigner un président de séance.

## **2.5**

### **Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par la CSRP.

L'organisation patronale désigne, à chaque réunion de la commission, un secrétaire de séance choisi parmi ses membres ayant pour mission d'établir le projet de compte-rendu qui sera soumis pour approbation à l'ensemble des membres de la commission.

## **2.6**

### **Délibération de la CPNEFP**

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président en fonction des propositions faites par les deux collèges, au plus tard 7 jours avant la date de la réunion.

Les décisions de la CPNEFP sont prises par accord constaté au moyen d'un vote des deux collèges. Chaque collège dispose à cet effet d'une voix. Préalablement au vote, chaque collège détermine sa position séparément.

Au cas où une majorité au sein de la CPNEFP ne se dégage pas lors d'un vote, le sujet est de nouveau mis au vote lors de la prochaine réunion de l'instance. Si, passée cette réunion, aucune solution n'est trouvée, le conflit sera porté devant la CPPNI, qui devra se réunir dans le cadre de sa mission de conciliation.

## **2.7**

### **Missions de la CPNEFP**

#### **2.7.1**

#### **Missions dans le cadre de l'Emploi**

La CPNEFP a notamment pour objet d'établir un bilan général des évolutions significatives de la branche, concernant en particulier :

- les restructurations et fusions d'entreprises, les plans sociaux des entreprises,
- l'introduction de changements technologiques ayant des incidences importantes sur les conditions de travail et l'organisation du travail,
- l'évolution et la structure de l'emploi, sujet qui sera plus particulièrement développé lors des négociations quin-

---

quennales sur les classifications professionnelles,

- l'évolution du temps de travail et de son organisation avec le suivi, le cas échéant, des accords de branche conclus dans ce domaine,
- tout autre point qui pourrait, d'un commun accord, être décidé d'une année à l'autre,
- d'étudier ces évolutions et de les faire connaître,
- d'examiner paritairement et de façon prévisionnelle toutes les dispositions de nature à favoriser l'emploi ou à faciliter la réinsertion, dans la branche ou hors de la branche, des salariés de tous statuts amenés à perdre leur emploi du fait des concentrations d'entreprises ou d'établissements ou des changements technologiques.

À cet effet, la CPNEFP

- propose toute enquête professionnelle permettant de mieux apprécier la situation de l'emploi, en approfondissant les données du rapport annuel de branche évoqué à l'article C.2.3. Ces données sont celles de la branche et ne sauraient révéler les dispositions stratégiques particulières aux entreprises ou à des groupes d'entreprises,
- peut faire appel à des dirigeants spécialisés de la branche ou à des personnes compétentes extérieures pour être renseignée sur les perspectives de changements technologiques,
- définit, pour les représentants patronaux et salariés représentatifs dans les instances consacrées à la formation (CSE, commission formation des CSE, OPCO de la branche), les actions prioritaires de formation préventive. Ses conclusions feront l'objet de communication aux entreprises et devront être étudiées à l'occasion des projets de formation professionnelle continue.

Au sein des entreprises, les représentants patronaux et salariés communiquent à la CPNEFP, à l'exclusion des documents déclarés confidentiels, les documents officiels remis au CSE, les procès-verbaux approuvés concernant les problèmes d'emploi importants particuliers à l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

La CPNEFP prend toute initiative utile pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi.

### **2.7.2**

#### **Missions dans le cadre de la Formation Professionnelle**

La CPNEFP a notamment pour objet :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens de formation,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de proposer à France Compétences le montant des coûts contrat pour les formations Apprentissage qu'elle sélectionne,
- de confier à l'observatoire des métiers et des qualifications un certain nombre de travaux, en lien notamment avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- d'initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et de tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (COPI), d'en assurer les mises à jour et la communication.

Dans cette optique, la CPNEFP procède annuellement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires,
- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

Les objectifs des actions de formation seront discutés en CPNEFP en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisible à court ou à moyen terme.

### **Article C.3**

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

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

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

---

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

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

## **D. Inventions des salariés**

### **Article D.1 Principes généraux**

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

Qu'elles soient brevetables ou non, les inventions qui sont l'objet du présent article doivent avoir un résultat bénéfique pour l'entreprise et/ou pour le salarié sur :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



---

## 2.3

### Conditions de versement et montant de la rémunération

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

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

## E. Égalité professionnelle

### Article E.1

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

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

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

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

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

## F. Contrat de travail

### Article F.1 Embauchage

#### 1.1 Dispositions générales

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

Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

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

Le salarié engagé par un contrat à durée déterminée bénéficiera des avantages qui sont accordés au personnel de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

---

## 1.2 Période d'essai

La période d'essai est fixée :

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où l'employeur décide de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il doit l'en informer par écrit et lui verser une rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

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

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

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

### Article F.3 Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

---

Cette indemnité, sauf pour les cadres, ne pourra, en aucun cas, dépasser une somme égale à douze mois de salaire. Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité conventionnelle de licenciement est la rémunération moyenne brute des douze derniers mois, ou, s'il est plus important, l'appointement mensuel de base du dernier mois auquel s'ajoute la prime d'ancienneté.

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

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

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

#### **Article F.4** **Licenciements collectifs**

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

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

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

S'il est réembauché en vertu des dispositions ci-dessus, l'ancienneté dont il bénéficiait au moment de son licenciement sera prise en compte lors de son réembauchage pour déterminer le taux de l'indemnité éventuelle de licenciement, de départ en retraite ou de fin de carrière à laquelle il aurait droit. Dans cette hypothèse, l'ancienneté sur laquelle a été calculé le montant de l'indemnité de licenciement pour cause économique viendra en déduction de l'ancienneté sur laquelle sera calculé le montant de l'indemnité éventuelle.

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

### **G. Absences**

#### **Article G.1** **Maladies et accidents**

*(Voir aussi Annexe II)*

##### **1.1**

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

##### **1.2**

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

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

---

### 1.3

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

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

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

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

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

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

### 1.4

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

### 1.5

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

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

## Article G.2 Maternité

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

### **3.1**

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

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

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

### **3.2**

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

## **H. Congés payés**

### **Article H.1**

#### **1.1**

La durée des congés payés, leurs conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de congés payés sont déterminés par la législation en vigueur et les dispositions de la présente convention collective.

#### **1.2**

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

#### **1.3**

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

#### **1.4**

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

#### **1.5**

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

#### **1.6**

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

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

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

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

---

### 1.7

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

### 1.8

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

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

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

### 1.9

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

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

### 1.10

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

### 1.11

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

### 1.12

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

### 1.13

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

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

## I. Retraite

*[Résultant de l'avenant du 3 novembre 2004, étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 19 juill.]*

### Article I-1

#### Départ à la retraite

#### 1-1

##### Dispositions générales

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

#### 1-2

##### Indemnités de départ

Lors de son départ, le salarié percevra une indemnité.

#### 1-3

##### Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

---

Employés à partir de cinq ans de présence :

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

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

Techniciens, à partir de cinq ans de présence :

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

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

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

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et soixante et un ans ;
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante et un et soixante-deux ans ;
- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le candidat a lieu entre soixante-deux et soixante-trois ans ;
- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-trois et soixante-quatre ans ;
- 10/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre soixante-quatre et, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant et le soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé.

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

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

Cadres à partir de cinq ans de présence :

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

---

ressé.

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

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

#### **1-4**

##### **Indemnité de départ en retraite avant 60 ans**

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

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

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

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

#### **Article I-2**

##### **Mise à la retraite**

#### **2-1**

##### **Dispositions générales**

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

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

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

#### **2-2**

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

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

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

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

#### **2-3**

##### **Contreparties en terme de formation professionnelle**

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

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

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

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

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

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

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



---

retraite.

## **2-4**

### **Indemnités de mise à la retraite**

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

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

#### **Employés**

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

#### **Techniciens**

- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

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

- 19/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

#### **Cadres**

- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans exclus
- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 64 ans inclus

## **2-5**

### **Suivi en entreprise**

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

## **J. Salaires**

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

### **Article J.1**

#### **Dispositions générales**

##### **1.1**

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

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

##### **1.2**

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

- a) Du salaire minimum national professionnel ;

---

**b)** Des coefficients hiérarchiques afférents à ces emplois, catégories ou positions.

### **1.3**

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

### **1.4**

En annexe de la présente convention figurent les définitions des emplois, catégories et positions dans lesquelles sont classés les salariés, ainsi que les coefficients hiérarchiques et les barèmes de salaires minimaux correspondants(*voir les annexes V et VI*).

## **Article J.2 Travaux pénibles, dangereux et insalubres**

### **2.1**

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

### **2.2**

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

### **2.3**

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

### **2.4**

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

## **Article J.3 Prime d'ancienneté**

### **3.1**

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

### **3.2**

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

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

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

### **3.3**

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

**a)** La présélection militaire, le service national obligatoire, les périodes militaires obligatoires, le rappel ou le maintien sous les drapeaux, sous réserve que le salarié, dont le contrat aurait été rompu, ait été réintégré dans l'entreprise dès la fin de cette rupture ;

**b)** Les congés annuels et exceptionnels prévus aux articles G.3 et H.1 de la présente convention ;

**c)** Les absences consécutives à des accidents du travail ;

**d)** Les absences pour maladie, maternité ou adoption pour les durées prévues aux articles G.1 et G.2 de la présente convention.

### **3.4**

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

---

### 3.5

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimal conventionnel de la catégorie dans laquelle est placé le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail, le salaire minimal étant éventuellement augmenté des majorations pour heures supplémentaires.

### 3.6

La prime d'ancienneté est indépendante du salaire proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire réel. Elle fera l'objet d'un décompte spécial et son versement est à effectuer lors de chaque paie.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul effectué pour l'application du salaire minimum interprofessionnel de croissance et du salaire minimum national professionnel.

## Article J.4 Remplacements et travaux multiples

### 4.1

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

### 4.2

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

### 4.3

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

## Article J.5 Feuille de paie ou bulletin de salaire

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

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

---

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

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

#### **Préambule**

Les parties ont conscience :

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

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

#### **Article K.1 Durée du travail**

##### **1.1 Principes généraux**

###### **1**

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

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

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

###### **2**

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

###### **3**

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

###### **4**

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite. Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste, d'une durée supérieure à six heures, il leur sera attribué une demi-heure de repos payée.

##### **1.2**

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

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

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

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

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

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

- l'entretien des locaux ;
- l'entretien des machines ;

---

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

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

— le déménagement complet ou aménagement de caractère majeur (par exemple : travaux préalables à l'ouverture d'un point de vente, changement complet des rayonnages d'un magasin) ;

— le travail exceptionnel qui pourrait être nécessité par des épidémies ou des cas de force majeure.

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

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

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

— doit donner lieu à la prise d'un temps de repos de remplacement d'une durée équivalente (journée ou à défaut demi-journée) ;

— ne doit pas avoir pour conséquence de faire travailler plus de six jours un même salarié dans la même semaine civile, celle-ci étant comprise du lundi au dimanche inclus.

### **1.3 Activité du samedi**

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

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

— les travaux d'exploitation strictement informatiques liés à l'activité journalière et de maintenance du matériel et des locaux ;

— l'exécution des inventaires généraux ;

— les opérations exceptionnelles notamment liées au déménagement ou à la création d'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs est accordé.

Ce repos est donné le samedi et le dimanche.

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

— de deux jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum deux fois sur trois,

---

— et d’au moins quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus, au maximum une fois sur trois.

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

## **2.4**

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

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

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

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

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

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

## **2.5**

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

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

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

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

La présente majoration ne s’applique pas :

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

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

## **2.6**

### **Heures supplémentaires et repos compensateur**

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## **2.7**

### **Personnel d'encadrement**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2.8**

### **Lissage**

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

## **Article K.3**

### **3.1**

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

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

### **3.2**

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

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

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

### **3.3**

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

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

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

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

---

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

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

### **3.4**

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

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

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

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

### **3.5**

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

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

### **3.6**

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

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

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

La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses d'au maximum trente minutes, plus d'une fois. Si la journée est inférieure ou égale à quatre heures, elle ne pourra pas être interrompue.

### **3.7**

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

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

#### **Dispositions applicables aux entreprises réduisant le temps de travail à 35 heures**

*(Résultant de l'accord du 11 juin 1999, étendu par arrêté du 17 novembre 1999 modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000, JO 23 novembre 1999, applicable à compter du 24 novembre 1999)*

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

### **Article K-1**

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

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

### **1.1**

#### **Repos et pauses**

#### **1.1.1**

Repos quotidien et repos hebdomadaire des salariés à temps complet :

- Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.
- Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs est accordé.

Ce repos est donné le samedi et le dimanche.

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

- de deux jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum deux fois sur trois,



---

— et d'au moins quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus, au maximum une fois sur trois.

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

### **1.1.2**

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

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

— deux jours consécutifs, dimanche inclus ;

— quarante-huit heures consécutives, dimanche inclus ;

— deux jours par semaine en moyenne, dimanche inclus, et sur six semaines au maximum.

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

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

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

### **1.1.3**

Les temps de pauses

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

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

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

## **1.2**

### **Travail de nuit**

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

#### **1.2.1.**

##### **Définition et Compensation salariale du travail de nuit**

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

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

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

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

#### **1.2.2.**

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

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

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

— soit au moins 270 heures de travail effectif par année civile au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

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

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

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

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

---

concertation avec l'employeur.

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

### **1.2.3.**

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

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

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

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

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

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

### **1.2.4.**

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

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

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

### **1.2.5.**

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

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

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

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

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

## **1.3**

### **Dimanches et jours fériés légaux**

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

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

**2°** Ce repos implique l'interdiction d'exercer toutes les activités de répartition pharmaceutique, directes ou sous-traitées, notamment :

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

---

— aucune livraison.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **1.4 Activité du samedi**

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

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

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

## **Article K-2 Répartition de la durée du travail à temps complet**

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

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

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

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

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

### **2.2 Les heures supplémentaires**

#### **2.2.1 Modalités pratiques**

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

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

---

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

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

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

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

### **2.2.2**

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

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

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

### **2.2.3**

#### **Travail le samedi**

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

La présente majoration ne s'applique pas :

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

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

### **2.3**

#### **Le cycle**

### **2.3.1**

#### **La durée du cycle**

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

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

### **2.3.2**

#### **Repos hebdomadaire et cycle**

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

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

---

### 2.3.3 Lissage

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

## 2.4 Modulation et réduction du temps de travail

### Principe

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

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

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

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

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

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

En cas de force majeure, notamment :

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

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

Une information régulière sera faite en comité d'entreprise.

### Champ d'application

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

### Les modalités de mise en oeuvre

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

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

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

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

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

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

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

### Lissage de la rémunération

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

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

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

En cas de période non travaillée, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée

---

sur la base de la rémunération lissée. Cette base servira également de référence pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité de mise à la retraite.

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

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

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

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

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

*Accord 17 juill. 2014, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FCE CFDT ;*

*FNPF FO ;*

*CMTE CHIMIE CFTC ;*

*CHIMIE CFE-CGC.*

#### **3.1 Préambule**

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

#### **3.2 Définition**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

### 3.5

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

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

*(Al. ajoutés par Accord 17 juill. 2014, non étendu) L'employeur a également la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel ayant émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, notamment par le biais de la fiche de souhait mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le temps partiel :*

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

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

### 3.6

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

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

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

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

### 3.7

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

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

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

La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses d'au maximum trente minutes, plus d'une fois et pour un maximum de quatre heures. Si la journée est inférieure ou égale à quatre heures, elle ne pourra pas être interrompue.

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

## **Article K-4**

### **Encadrement**

### 4.1

#### **Principes généraux**

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

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

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

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

---

## **4.2**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **4.3**

### **Les cadres de direction**

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

### **Article K-5**

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

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

### **Article K-6**

#### **Compte épargne temps**

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

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

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

## **6.1**

### **Alimentation du compte**

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

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

## **6.2**

### **Utilisation du compte épargne temps**

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

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;



---

— congé pour convenance personnelle.

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

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

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

### **6.3**

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

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

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

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

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

### **6.4**

#### **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

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

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

## **L. Emploi du personnel temporaire**

Le recours aux entreprises de travail temporaire devra être exceptionnel.

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

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

## **M. Déplacements et mobilité**

### **Article M.1**

#### **Déplacements en France métropolitaine**

### **1.1**

#### **Déplacements de courte durée**

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

Petits déplacements :

1. Sont considérés comme tels, les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile :
2. Dans ce cas, il sera tenu compte des frais supplémentaires du salarié ;
3. Si du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice au moins égale à 2 fois le minimum garanti lui sera allouée.

---

Grands déplacements :

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

2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

— *frais de voyage* : l'employeur prend à sa charge, selon les barèmes de l'entreprise, les frais effectifs de voyage et les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kilogrammes ;

— *temps de voyage* : les heures passées en voyage donneront lieu à une indemnité équivalente au salaire calculé au tarif normal que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant ces heures de voyage ;

— *indemnité de séjour* : (frais de repas et de logement) sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un montant forfaitaire déterminé selon les modalités propres à chaque entreprise ;

— *préavis en cas de déplacement* : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 3 jours à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

## 1.2

### Déplacements de longue durée

#### 1

En cas de déplacement en France métropolitaine d'une durée supérieur à un mois, il sera accordé, pour chaque quinzaine, au salarié occupant habituellement un poste sédentaire, un jour de repos supplémentaire payé s'ajoutant au repos hebdomadaire prévu par la présente convention ainsi que le remboursement de ses frais de voyage aller et retour.

#### 2

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

#### 3

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

#### 4

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

#### 5

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

#### 6

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

#### 7

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

#### 8

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

## 1.3

### Changement de résidence

#### 1

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

---

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

## 2

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

## 3

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

## 4

Le salarié, déplacé sur l'initiative de l'employeur, aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

## 5

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

## 6

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

## 7

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

## 8

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

## **N. Formation du personnel et apprentissage**

### **Article N.1**

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

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

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

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

## **O. Conditions de travail**

### **Article O.1**

#### **Dispositions générales**

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

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

---

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

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

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

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

### **2.1**

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

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

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

### **2.2**

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

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

### **2.3**

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

### **2.4**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article P.2** **Régime de retraite**

*(Voir aussi Annexe VII)*

Les salariés bénéficiant de la présente convention sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire par répartition établi conformément aux dispositions générales ci-après :

### **2.1** **Cotisations**

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

Les taux contractuels de cotisations et leurs répartitions sont fixés selon l'accord annexé à la présente conven-

---

tion(voir *Annexe VII*). Le salaire supportant les cotisations est celui défini par la réglementation en vigueur.

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

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

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

## **2.2**

### **Droits des participants et allocataires**

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

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

## **2.3**

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

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

## **2.4**

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

## **2.5**

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

## **Q. Commissions nationales paritaires**

### **Article Q.1**

#### **Commission d'interprétation**

### **1.1**

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

### **1.2**

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

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

### **1.3**

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

### **1.4**

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

---

## 1.5

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

### Article Q.2 Commission de conciliation

#### 2.1

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

#### 2.2

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

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

#### 2.3

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

#### 2.4

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

#### 2.5

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

---

# ANNEXES

## Annexe I

### Régime de prévoyance

[Annulée et remplacée par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994]

## Annexe II

### Indemnisation complémentaire de l'incapacité temporaire

[Reprise de l'accord du 28 novembre 1979]

*(Abrogée par Avenant n° 1, 31 mai 2018)*

#### Article 1

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

#### Article 2

##### 1

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

##### 2

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

#### Article 3

##### 1

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

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

##### 2

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

##### 3

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

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

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

##### 4

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

---

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

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

## 5

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

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

## 6

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

## 7

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

### Article 4

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

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

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

### Article 5

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

## Annexe III

### Autorisations d'absences

#### *Commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires*

[Reprise de l'accord du 13 novembre 1981]

*(Annulée et remplacée par Accord du 21 octobre 2019)*

### Article 1

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

### Article 2

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

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

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



---

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

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

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

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

### Article 3

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

## Annexe IV

### Frais de déplacements

*Commissions paritaires, commissions mixtes et réunions préparatoires*

[Reprise de l'accord du 13 novembre 1981]

*(Annulée et remplacée par Accord du 21 octobre 2019)*

### Article 1

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

### Article 2

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

**1°** Salariés dont le lieu de travail se trouve situé dans les départements portant les numéros 75, 92, 93 et 94.

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

**2°** Salariés dont le lieu de travail se trouve situé dans les départements portant les numéros 77, 78, 91 et 95.

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

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

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

**a)** D'une indemnité globale et forfaitaire fixée pour l'une des réunions prévues à 92,50 francs pour une demi-journée ;

**b)** D'une somme correspondant au montant des frais de chemin de fer en deuxième classe et, si nécessaire, des frais de couchette en deuxième classe ; la réunion préparatoire étant immédiatement suivie de la réunion prévue, les frais de transports aller et retour ne sont servis qu'une fois.

### Article 3

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

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

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

### Article 4

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

---

## Article 5

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

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

## Article 6

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

## Article 7

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

# Annexe V - Classifications des emplois

*Mod. par Accord 22 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr.*

## Préambule

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

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

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

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

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

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

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

## Dispositions

### Article 1er

#### Objet et économie générale de l'accord

Le système de classification retenu est la Méthode «Parodi», qui reste toujours adaptée aux emplois de la réputation pharmaceutique, compte tenu de leur nature et de leur nombre.

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

### A

#### Économie générale de l'accord

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

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

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

---

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

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

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

La rémunération plancher est fixée par le coefficient.

À chaque échelon correspond un coefficient.

## **B** **La Méthodologie**

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

### **1 - Les filières et niveaux**

La filière correspond au type d'activité.

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

### **2 - Les échelons et coefficients**

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

### **3 - Les emplois**

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

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

### **4 - Articulation de l'ensemble**

— le niveau et l'échelon sont étroitement complémentaires. Cependant, leur poids et rôle respectifs varient.

— Les emplois de niveau 1 à 4 seront qualifiés principalement par leur échelon d'appartenance ;

— Les emplois de niveau 5 à 9 seront qualifiés principalement par leur niveau d'appartenance ;

Chaque entreprise fera l'état de la situation des emplois dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires et classera les éventuels nouveaux emplois au regard des emplois existants dans la branche.

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

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

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

## **Article 2** **Les filières professionnelles**

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

4 filières ont été définies :

La filière fonctions support

La filière administrative / gestion

La filière commerciale / contact client / téléphone

La filière production

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

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

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

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

---

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

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

Les emplois-repères au sein des différentes filières, classés par niveaux et échelons, se trouvent en annexe 1 du présent accord.

### **Article 3**

#### **Les niveaux**

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

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

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

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

Ces caractéristiques sont principalement :

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

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

#### **Les employés**

##### **Niveau 1**

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

##### **Niveau 2**

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

##### **Niveau 3**

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

#### **Les techniciens**

##### **Niveau 4**

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

#### **Les techniciens supérieurs / agents de maîtrise**

##### **Niveau 5**

Emplois comportant des fonctions où sont définis des objectifs à atteindre par l'utilisation de moyens, de méthodes et de techniques connus dont le choix et la combinaison nécessitent un apport personnel d'interprétation, de concep-

---

tion, d'organisation, d'adaptation.

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

#### **Niveau 6**

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

#### **Les cadres**

#### **Niveau 7**

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

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

#### **Niveau 8**

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

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

#### **Niveau 9**

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

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

### **Article 4 Les échelons**

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

Chaque salarié évolue dans son emploi selon trois grandes phases :

- débutants ;
- confirmés ;
- expérimentés.

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

Le salarié sera :

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

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

Ces critères sont notamment :

#### **Pour les niveaux 1 à 3 :**

(employés)

- l'ancienneté

- la qualité et la technicité
- la formation
- la polyvalence
- l'expérience

**Pour le niveau 4 :**

(techniciens)

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

**Pour les niveaux 5 et 6 :**

(techniciens supérieurs, agents de maîtrise)

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

**Pour les niveau 7 à 9 :**

(cadres)

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

**Article 5**  
**Les coefficients**

À chaque échelon, correspond un coefficient qui définit une rémunération.

Ces coefficients qui vont de 135 à 800 sont ceux ressortant de la grille actuellement en application et jointe en annexe 2.

Les coefficients se répartissent par catégories socio-professionnelles, et donc par niveau, comme suit :

Statuts	Niveaux	Échelons
Employés	1	135
		140
		145
		150
	2	155
		160
		165
		170
		175
		180
46 Mise à jour (juillet 2025)	3	185
		190

Statuts	Niveaux	Échelons
Techniciens	4	190
		200
		210
		220
		230
Techniciens supérieurs/Agents de maîtrise	5	240
		250
		260
	6	270
		280
		290
Cadres	7	300
		330
		360
		400
		450
	8	500
		550
	9	600
		800

## Article 6 Changement de niveau et/ou d'échelon

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

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

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

## Article 7 Les emplois

### A Les emplois-repères

#### 1 Filière fonctions support

##### a. Employés

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

##### b. Techniciens

On y retrouve les emplois suivants : technicien fonctions support, secrétaire, comptable 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelons et secrétaire de direction.

##### c. Techniciens supérieurs / Agents de maîtrise

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

##### d. Cadres

---

On y retrouve l'emploi de cadre fonctions support.

## 2

### Filière administration / gestion

#### a. Employés

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

#### b. Techniciens

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

#### c. Techniciens supérieurs / Agents de maîtrise

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

## 3

### Filière commercial / contact client

#### a. Employés

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

#### b. Techniciens

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

#### c. Techniciens supérieurs / Agents de maîtrise

On y retrouve l'emploi de commercial.

#### d. Cadres

On y retrouve l'emploi de commercial.

## 4

### Filière production

#### a. Employés

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

#### b. Techniciens

On y retrouve l'emploi de technicien de maintenance.

#### c. Techniciens supérieurs / Agents de maîtrise

On y retrouve l'emploi de responsable de maintenance.

## 5

### Fonctions managériales et transverses

#### a. Techniciens

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

#### b. Techniciens supérieurs / Agents de maîtrise

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

#### c. Cadres

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

La liste des emplois-repères, leurs définitions et évolutions figurent à l'annexe 3.

## B

### Les emplois polyvalents

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

## 1

### Les emplois à double libellé

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



---

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

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

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

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

- dans le cadre où le coefficient du 2<sup>ème</sup> emploi est supérieur à celui du 1<sup>er</sup>, le coefficient plafond de l'emploi-repère à double-libellé sera de 10 points supérieur au coefficient du 1<sup>er</sup> emploi,
- dans le cadre où le coefficient du 2<sup>ème</sup> emploi est inférieur à celui du 1<sup>er</sup>, le coefficient plafond de l'emploi-repère à double-libellé sera de 5 points supérieur au coefficient du 1<sup>er</sup> emploi.

## 2

### Le technicien de répartition

C'est un emploi par nature polyvalent.

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

Une grille permettant de positionner les emplois-repères est fournie en annexe 1.

## C

### Remplacement et travaux multiples

Cela concerne le remplacement d'un salarié par un autre salarié dont l'emploi est de qualification supérieure à celui que le salarié remplaçant occupe. Cette disposition est régie par l'article J4 de la convention collective.

## Article 8

### Parcours professionnel

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

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

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

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

## Article 9

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

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

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

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

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

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

---

## **Article 10** **Évolution et suivi de l'accord de branche**

### **A** **Mise en place de l'accord**

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

### **B** **Suivi de l'accord**

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

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

## **Article 11** **Durée de l'accord de branche**

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

## Annexe 1 - Tableau classant les emplois par filières, statuts et échelons

Annexe 1

## REPARTITION PHARMACEUTIQUE

## CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

## FILIERES

	Niveau (définition)	Cofin	ADMINISTRATION/GESTION	COMMERCIAL/CONTACT CLIENT/TEL	PRODUCTION				
			FONCTIONS SUPPORT	Commercial	Contact client tel*	Maintenance	Magasinage	Préparation	Livraison
EMPLOYÉS	1	150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000	150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000	150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893					

Diagramme de flux illustrant les fonctions managériales et transverses :

```

graph TD
    102((102 Chef d'équipe)) --> 103((103))
    102 --> 104((104 Techniques et Réparation))
    102 --> 105((105 Responsable en service))
    102 --> 106((106 Responsable exploitation))
    102 --> 107((107 Responsable achat))
    102 --> 108((108))
    102 --> 109((109))
    102 --> 110((110))
    102 --> 111((111))
    102 --> 112((112))
    102 --> 113((113))
    102 --> 114((114))
    102 --> 115((115))
    102 --> 116((116))
    102 --> 117((117))
    102 --> 118((118))
    102 --> 119((119))
    102 --> 120((120))
    102 --> 121((121))
    102 --> 122((122))
    102 --> 123((123))
    102 --> 124((124))
    102 --> 125((125))
    102 --> 126((126))
    102 --> 127((127))
    102 --> 128((128))
    102 --> 129((129))
    102 --> 130((130))
    102 --> 131((131))
    102 --> 132((132))
    102 --> 133((133))
    102 --> 134((134))
    102 --> 135((135))
    102 --> 136((136))
    102 --> 137((137))
    102 --> 138((138))
    102 --> 139((139))
    102 --> 140((140))
    102 --> 141((141))
    102 --> 142((142))
    102 --> 143((143))
    102 --> 144((144))
    102 --> 145((145))
    102 --> 146((146))
    102 --> 147((147))
    102 --> 148((148))
    102 --> 149((149))
    102 --> 150((150))
    102 --> 151((151))
    102 --> 152((152))
    102 --> 153((153))
    102 --> 154((154))
    102 --> 155((155))
    102 --> 156((156))
    102 --> 157((157))
    102 --> 158((158))
    102 --> 159((159))
    102 --> 160((160))
    102 --> 161((161))
    102 --> 162((162))
    102 --> 163((163))
    102 --> 164((164))
    102 --> 165((165))
    102 --> 166((166))
    102 --> 167((167))
    102 --> 168((168))
    102 --> 169((169))
    102 --> 170((170))
    102 --> 171((171))
    102 --> 172((172))
    102 --> 173((173))
    102 --> 174((174))
    102 --> 175((175))
    102 --> 176((176))
    102 --> 177((177))
    102 --> 178((178))
    102 --> 179((179))
    102 --> 180((180))
    102 --> 181((181))
    102 --> 182((182))
    102 --> 183((183))
    102 --> 184((184))
    102 --> 185((185))
    102 --> 186((186))
    102 --> 187((187))
    102 --> 188((188))
    102 --> 189((189))
    102 --> 190((190))
    102 --> 191((191))
    102 --> 192((192))
    102 --> 193((193))
    102 --> 194((194))
    102 --> 195((195))
    102 --> 196((196))
    102 --> 197((197))
    102 --> 198((198))
    102 --> 199((199))
    102 --> 200((200))
    102 --> 201((201))
    102 --> 202((202))
    102 --> 203((203))
    102 --> 204((204))
    102 --> 205((205))
    102 --> 206((206))
    102 --> 207((207))
    102 --> 208((208))
    102 --> 209((209))
    102 --> 210((210))
    102 --> 211((211))
    102 --> 212((212))
    102 --> 213((213))
    102 --> 214((214))
    102 --> 215((215))
    102 --> 216((216))
    102 --> 217((217))
    102 --> 218((218))
    102 --> 219((219))
    102 --> 220((220))
    102 --> 221((221))
    102 --> 222((222))
    102 --> 223((223))
    102 --> 224((224))
    102 --> 225((225))
    102 --> 226((226))
    102 --> 227((227))
    102 --> 228((228))
    102 --> 229((229))
    102 --> 230((230))
    102 --> 231((231))
    102 --> 232((232))
    102 --> 233((233))
    102 --> 234((234))
    102 --> 235((235))
    102 --> 236((236))
    102 --> 237((237))
    102 --> 238((238))
    102 --> 239((239))
    102 --> 240((240))
    102 --> 241((241))
    102 --> 242((242))
    102 --> 243((243))
    102 --> 244((244))
    102 --> 245((245))
    102 --> 246((246))
    102 --> 247((247))
    102 --> 248((248))
    102 --> 249((249))
    102 --> 250((250))
    102 --> 251((251))
    102 --> 252((252))
    102 --> 253((253))
    102 --> 254((254))
    102 --> 255((255))
    102 --> 256((256))
    102 --> 257((257))
    102 --> 258((258))
    102 --> 259((259))
    102 --> 260((260))
    102 --> 261((261))
    102 --> 262((262))
    102 --> 263((263))
    102 --> 264((264))
    102 --> 265((265))
    102 --> 266((266))
    102 --> 267((267))
    102 --> 268((268))
    102 --> 269((269))
    102 --> 270((270))
    102 --> 271((271))
    102 --> 272((272))
    102 --> 273((273))
    102 --> 274((274))
    102 --> 275((275))
    102 --> 276((276))
    102 --> 277((277))
    102 --> 278((278))
    102 --> 279((279))
    102 --> 280((280))
    102 --> 281((281))
    102 --> 282((282))
    102 --> 283((283))
    102 --> 284((284))
    102 --> 285((285))
    102 --> 286((286))
    102 --> 287((287))
    102 --> 288((288))
    102 --> 289((289))
    102 --> 290((290))
    102 --> 291((291))
    102 --> 292((292))
    102 --> 293((293))
    102 --> 294((294))
    102 --> 295((295))
    102 --> 296((296))
    102 --> 297((297))
    102 --> 298((298))
    102 --> 299((299))
    102 --> 300((300))
    102 --> 301((301))
    102 --> 302((302))
    102 --> 303((303))
    102 --> 304((304))
    102 --> 305((305))
    102 --> 306((306))
    102 --> 307((307))
    102 --> 308((308))
    102 --> 309((309))
    102 --> 310((310))
    102 --> 311((311))
    102 --> 312((312))
    102 --> 313((313))
    102 --> 314((314))
    102 --> 315((315))
    
```

(1) Les différents emplois de la colonne peuvent se retrouver répartis dans les différentes filières.

(2) Commercial : pour les coefficients 300/330/360, le commercial peut être reconnu article 4 bis ou cadre

(3) Responsable de service : pour les coefficients 300/330/360, le responsable de service peut être reconnu article 4 bis du cadre

(4) Responsable d'exploitation : pour les coefficients 300/330/360 le responsable d'exploitation peut être reconnu article 4 bis ou cadre

## Annexe 2 - Grilles de salaires pour juillet 2008, octobre 2008 et juillet 2009

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

Coeff	Juillet 2008
135	1 330,45
140	1 342,97
145	1 355,50

Coeff	Juillet 2008
150	1 368,01
155	1 380,54
160	1 393,06
165	1 411,78
170	1 430,50
175	1 449,22
180	1 467,94
185	1 486,64
190	1 505,38
195	1 520,49
200	1 542,79
205	1 568,40
210	1 593,92
215	1 619,49
220	1 645,08
225	1 670,57
230	1 696,11
235	1 721,76
240	1 747,29
250	1 808,99
260	1 878,47
270	1 947,90
280	2 017,22
290	2 086,33
300	2 154,17
330	2 358,23
360	2 562,43
400	2 834,32
450	3 174,44
500	3 514,67
550	3 854,90
600	4 196,31
700	4 895,69
800	5 570,86

Coeff	Octobre 2008
135	1 337,10
140	1 349,69

Coeff	Octobre 2008
145	1 362,27
150	1 374,85
155	1 387,44
160	1 400,02
165	1 418,84
170	1 437,65
175	1 456,46
180	1 475,28
185	1 494,08
190	1 512,90
195	1 528,09
200	1 550,50
205	1 576,24
210	1 601,89
215	1 627,58
220	1 653,30
225	1 678,92
230	1 704,59
235	1 730,37
240	1 756,03
250	1 818,04
260	1 887,86
270	1 957,64
280	2 027,31
290	2 096,77
300	2 164,94
330	2 370,03
360	2 575,24
400	2 848,50
450	3 190,31
500	3 532,24
550	3 874,17
600	4 217,29
700	4 920,17
800	5 598,71

Coeff	Juillet 2009
135	1 356,80
140	1 374,59
145	1 392,39
150	1 410,19
155	1 427,99
160	1 445,78
165	1 463,58
170	1 481,38
175	1 499,18
180	1 516,97
185	1 534,77
190	1 552,57
195	1 570,36
200	1 588,16
205	1 612,38
210	1 636,59
215	1 660,81
220	1 685,03
225	1 709,24
230	1 733,46
235	1 757,67
240	1 781,89
250	1 850,54
260	1 919,18
270	1 987,83
280	2 056,47
290	2 125,12
300	2 193,76
330	2 399,70
360	2 605,63
400	2 880,21
450	3 223,44
500	3 566,66
550	3 909,89
600	4 253,11
700	4 961,96
800	5 626,01

---

## Annexe 3 - Définitions et évolutions des emplois-repères classés par filières et statuts

### Filière Administration - Gestion

#### **Employés et techniciens - Niveaux 1 à 4**

##### **Gestion**

Employé de service administratif, approvisionnement et personnel

##### **Définition de l'emploi :**

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

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

Technicien de service administratif, approvisionnement et personnel

##### **Définition de l'emploi :**

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

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

Secrétaire d'établissement

##### **Définition de l'emploi :**

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

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
4	190	Secrétaire maîtrisant les compétences requises pour la fonction
	200	Secrétaire confirmé(e) faisant preuve d'initiative dans la réalisation courante de son travail
	210	Secrétaire qui, du fait de son expertise anticipe la charge de travail et peut répondre de manière autonome à des demandes de renseignements complexes
	220	Secrétaire expérimentée qui contribue à l'amélioration de l'organisation de sa fonction et est capable de transmettre son savoir

### Techniciens supérieurs, Agents de maîtrise et cadres - Niveaux 5 à 9

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

- Des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'Accord.
- Des critères contenus dans l'article 4 de l'Accord soit :
  - Expérience
  - Spécialisation
  - Expertise technique et / ou managériale
  - Formation
  - Initiative et autonomie
  - Étendu du pouvoir de décision.

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

Responsable approvisionnement

#### Définition de l'emploi :

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

#### Évolution de l'emploi :

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

### Filière commercial contact client

### Employés et Techniciens - Niveaux 1 à 4

#### Commercial

Employé de service commercial

#### Définition de l'emploi :

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

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



---

Technicien de service commercial

**Définition de l'emploi :**

Assure le lien entre les clients et les différents services des établissements et ou du siège. Effectue des tâches administratives en exploitant et analysant les informations et en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou réglementaires connues (suivi des dossiers clients, mises à jour de bases de données commerciales, réalisations de mailings....) Prépare des dossiers ou études conformément aux directives de sa hiérarchie. Communique avec les interlocuteurs externes et internes.

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

**Contact client/Tel**

Employé de renseignement clientèle

**Définition de l'emploi :**

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

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

Technicien de renseignement clientèle

**Définition de l'emploi :**

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

Niveau	Échelons	Projet de nouvelle classification
4	190	Technicien renseignement clientèle qui en plus des conditions exigées de l'employé renseignement clientèle expérimenté à une connaissance approfondie du service apporté à la clientèle
	200	Technicien renseignement clientèle confirmé qui par son expertise et sa connaissance des outils contribue à la satisfaction des clients
	210	Technicien renseignement clientèle expérimenté qui contribue au perfectionnement des outils et participe à la formation des employés renseignement clientèle notamment par la transmission de ses connaissances.

Preneur d'ordre téléphonique

**Définition de l'emploi :**

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

Niveau	Échelon	Projet de nouvelle classification
2	160	Preneur d'ordre téléphonique débutant dans la fonction
	170	Preneur d'ordre téléphone ayant acquis, après six mois de pratique professionnelle, des connaissances plus étendues et une rapidité plus grande que le preneur d'ordres au téléphone débutant
3	180	Preneur d'ordres téléphone capable d'effectuer l'ensemble des opérations de prises de commandes par tous procédés ainsi que le traitement des différentes informations

### Techniciens supérieures, agents de maîtrise et cadres - Niveaux 5 à 9

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

- Des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'Accord.
- Des critères contenus dans l'article 4 de l'Accord soit :
  - Expérience
  - Spécialisation
  - Expertise technique et/ou managériale
  - Formation
  - Initiative et autonomie
  - Étendu du pouvoir de décision.

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

Commercial

#### Définition de l'emploi :

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

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

#### Evolution de l'emploi :

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

Un pharmacien thésé commence directement au coefficient 300.

#### Filière fonctions support

### Employés et techniciens - Niveaux 1 à 4

Employé fonctions support

#### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	135	Employé ayant moins de six mois d'ancienneté dans le poste.
	150	Employé ayant plus de six mois d'ancienneté dans le poste.

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
2	160	Employé confirmé qui maîtrise tous les aspects de la fonction et dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation. Peut être sollicité ponctuellement pour effectuer dans d'autres services des travaux de nature administrative.
	170	Employé expérimenté disposant d'autonomie et notamment apte à transmettre ses connaissances du métier et des procédures.

## Comptabilité

### Aide comptable

#### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	150	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Employé ayant 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	170	Employé confirmé dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation.

### Comptable

#### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
4	190 1 <sup>er</sup> Échelon	Comptable maîtrisant les compétences requises pour la fonction.
4	220 2 <sup>ème</sup> Échelon	Comptable confirmé faisant preuve d'initiative dans la réalisation courante de son travail.

### Hôtesse-standardiste

#### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	150	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

### Secrétaire

#### Définition de l'emploi :

Saisit et présente des documents pour un service ou pour son responsable, à l'aide de techniques bureautiques et, en particulier du traitement de texte. Tri, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et rendez-vous de son responsable. Transmet ou filtre les communications téléphoniques et assure le 1<sup>er</sup> niveau de contact. Assure l'ensemble des activités administratives d'un service.

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
4	190	Secrétaire maîtrisant les compétences requises pour la fonction.
	200	Secrétaire confirmé(e) faisant preuve d'initiative dans la réalisation courante de son travail.

Secrétaire de direction

#### Définition de l'emploi :

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

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

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

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

Technicien - Fonctions support

#### Définition de l'emploi :

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

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

#### Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres - Niveaux 5 à 9

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

- Des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'Accord.
- Des critères contenus dans l'article 4 de l'Accord soit :
  - Expérience
  - Spécialisation

- Expertise technique et / ou managériale
- Formation
- Initiative et autonomie
- Étendu du pouvoir de décision.

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

Technicien supérieur - Fonctions support

#### Définition de l'emploi :

Technicien supérieur exerçant dans la finance et le contrôle de gestion, la comptabilité, le marketing, les ressources humaines ou l'informatique, devant atteindre des objectifs par l'utilisation de moyens, de méthodes et de techniques connus dont le choix et la combinaison nécessitent un apport personnel d'interprétation, de conception, d'organisation et d'adaptation. Il peut également exercer des responsabilités managériales sous le contrôle d'un supérieur.

#### Évolution de l'emploi :

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

Cadre - Fonctions support

#### Définition de l'emploi :

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

#### Évolution de l'emploi :

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

### Filière production

#### Employés et techniciens - Niveaux 1 à 4

##### Maintenance

Employé d'entretien

#### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coef.	Projet de nouvelle classification
1	135	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	145	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Employé de sécurité

#### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coef.	Projet de nouvelle classification
1	135	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	145	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Employé de maintenance

#### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	145	Employé ayant moins de six mois d'ancienneté dans le poste.
2	155	Employé ayant plus de six mois d'ancienneté dans le poste.
	165	Employé confirmé dans la fonction et capable de procéder à des réparations plus complexes sur l'ensemble des installations.
	175	Employé expérimenté disposant d'autonomie et notamment capable d'anticiper et/ou prévoir les interventions liées à l'usure du système.

Technicien de maintenance

**Définition de l'emploi :**

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

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

**Magasin**

Magasinier

**Définition de l'emploi :**

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

Niveau	Coef.	Projet de nouvelle classification
1	135	Magasinier ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	145	Magasinier ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

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

Magasinier - Réceptionnaire

**Définition de l'emploi :**

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

Assure également l'ensemble des procédures de réception (contrôle, enregistrement...).

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
2	155	Magasinier ayant montré les qualités lui permettant de tenir le poste de magasinier-réceptionnaire
	165	Magasinier réceptionnaire confirmé lui permettant d'assurer des fonctions plus étendues que le magasinier-réceptionnaire débutant
	175	Magasinier réceptionnaire expérimenté ayant acquis, une connaissance approfondie de ses fonctions

## Cariste

### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
2	155	Cariste ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	165	Cariste ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

## Employé service retours

### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
2	155	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste
	165	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste
	175	Employé confirmé dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation

## Préparation

### Préparateur de commandes

### Définition de l'emploi :

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

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

## Préparateur-chauffeur

### Définition de l'emploi :

Préparateur-chauffeur dont la fonction de base est définie sous la rubrique «préparateur de commandes» et qui

exerce également de manière régulière (moins de 50 % de la durée consacrée à la totalité de l'emploi) l'emploi de chauffeur livreur.

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	145	Préparateur-chauffeur ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	155	Préparateur-chauffeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	165	Préparateur-chauffeur confirmé assurant un travail de qualité.
	175	Préparateur-chauffeur expérimenté.

## Livraison

Chauffeur-livreur

### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	150	Chauffeur-livreur ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle
2	160	Chauffeur-livreur ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle
2	170	Chauffeur-livreur confirmé dont la qualité de travail n'appelle pas d'observations
3	180	Chauffeur-livreur expérimenté qui, en plus des conditions exigées du chauffeur-livreur confirmé, contribue à entretenir une relation clientèle de qualité

Chauffeur-livreur - Agent de contact clients

### Définition de l'emploi :

Chauffeur dont la fonction de base est définie sous la rubrique chauffeur-livreur et qui, dans le prolongement de cette fonction participe, suivant les instructions données par son employeur, au maintien et à l'accroissement du chiffre d'affaires de la tournée de livraison qui lui est confiée. Perçoit, outre son salaire de base, une commission sur chiffre d'affaires établie en fonction des livraisons qu'il effectue.

Niveau	Coef.	Projet de nouvelle classification
2	160	Cf. définition de l'emploi

Chauffeur préparateur

### Définition de l'emploi :

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	150	Chauffeur-préparateur ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Chauffeur-préparateur ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	170	Chauffeur-préparateur confirmé assurant un travail de qualité.
3	185	Chauffeur-préparateur expérimenté.



---

Chauffeur magasinier

**Définition de l'emploi :**

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

Niveau	Coefficient	Projet de nouvelle classification
1	150	Chauffeur-magasinier ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Chauffeur-magasinier ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	170	Chauffeur-magasinier confirmé assurant un travail de qualité.
3	185	Chauffeur-magasinier expérimenté.

Chauffeur poids lourd

**Définition de l'emploi :**

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

Niveau	Coef.	Projet de nouvelle classification
2	160	Chauffeur poids lourd ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	170	Chauffeur poids lourd ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

Employé principal

**Définition de l'emploi :**

Personnel prenant part à l'exécution du travail et surveillant, sous sa responsabilité, une équipe. Tant qu'il assure cette responsabilité, son coefficient doit être :

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

**Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres - Niveaux 5 à 9**

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

- Des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'Accord.
- Des critères contenus dans l'article 4 de l'Accord soit :
  - Expérience
  - Spécialisation
  - Expertise technique et/ou managériale
  - Formation
  - Initiative et autonomie
  - Étendu du pouvoir de décision.

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

Responsable de maintenance

**Définition de l'emploi :**

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

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

**Évolution de l'emploi :**

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

### Fonctions managériales et transverses

#### **Employés et techniciens - Niveaux 1 à 4**

Technicien de répartition

##### **Définition de l'emploi :**

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

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

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

Employé d'approvisionnement + employé renseignement client + employé services retour,

Préparateur de commandes + employé renseignement client (ou Pote) + employé services administratif...

... et de façon générale, les emplois des niveaux 1, 2 et 3.

Chef d'équipe

##### **Définition de l'emploi :**

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

Anime et coordonne son équipe.

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

#### **Techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres - Niveaux 5 à 9**

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

— Des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et figurant à l'article 3 de l'Accord.

— Des critères contenus dans l'article 4 de l'Accord soit :

- Expérience
- Spécialisation
- Expertise technique et / ou managériale

- 
- Formation
  - Initiative et autonomie
  - Étendu du pouvoir de décision.

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

Responsables fonctionnels

Responsable de service

**Définition de l'emploi :**

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

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

Gère le budget de son service

**Évolution de l'emploi :**

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

Responsable de département

**Définition de l'emploi :**

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

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

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

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

**Évolution de l'emploi :**

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

Directeur

**Définition de l'emploi :**

Participe à la stratégie de l'entreprise et détermine sa mise en œuvre dans le secteur qu'il dirige. Participe aux choix des services fournis par l'entreprise et des marchés sur lesquels elle exerce son activité. Rassemble et gère les moyens de la direction. Dirige et anime les hommes pour atteindre les objectifs fixés.

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

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

Élabore, met en œuvre et suit, en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, la politique de sa Direction.

Élabore et gère le budget de sa Direction.

**Évolution de l'emploi :**

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

Responsables opérationnels

Responsable d'exploitation

**Définition de l'emploi :**

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

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

Participe à l'élaboration du budget.

**Évolution de l'emploi :**

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

Directeur d'établissement

**Définition de l'emploi :**

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

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

---

Manage le personnel de l'établissement.

**Évolution de l'emploi :**

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

## **Annexe VI**

### **Salaires**

#### **Accord du 14 mars 2008**

[Étendu par arr. 22 juill. 2008, JO 29 juill.]

#### **Préambule**

Après avoir abordé la question des salaires en décembre 2007 en réunion paritaire, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en février 2008.

#### **Article 1**

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

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

Il concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leur personnel.

#### **Article 2**

##### **État de la situation**

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 9 janvier 2006. Cet accord étendu par l'arrêté du 20 juillet 2006, publié au J.O. du 1<sup>er</sup> août 2006 est venu se substituer à l'annexe 6 de la C.C.N.

En 2007, une recommandation patronale portant le niveau d'augmentation annuelle à 1.7 % a été établie.

#### **Article 3**

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

Les revalorisations salariales s'inscrivent au premier chef dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui ont eu lieu le 8 février 2008.

Dès lors, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les parties conviennent d'acter :

— des augmentations suivantes : augmentation des salaires de 2 %, dans la limite d'un plafond de 40 euros mensuels bruts pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, à compter du 1<sup>er</sup> février 2008.

— de la mise en place d'une clause de revoyure : un nouveau rendez-vous est fixé entre les partenaires sociaux de la branche le 20 juin 2008, afin de faire un point sur la situation des salaires.

#### **Article 4**

##### **Grilles annexées**

Une nouvelle grille de rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord pour application au 1<sup>er</sup> février 2008.

#### **Article 6**

##### **Durée**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 7**

##### **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15 et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord remplace celui du 9 janvier 2006 devenu l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

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

## Annexe : Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> février 2008<sup>(1)</sup>

(1) NDLR : les coefficients de cette grille tiennent compte des négociations en cours sur une nouvelle classification (prochaine réunion paritaire prévue le 20 juin 2008).

Coeff	CSRP / octobre 2007	Augmentation de 2 % en valeur plafonnée à 40 €	CSRP / février 2008
125	1277,25	25,55	1302,80
130	1284,35	25,69	1310,04
135	1 291,45	25,83	1317,28
140	1 298,55	25,97	1324,52
145	1 305,65	26,11	1331,76
150	1 312,74	26,25	1338,99
155	1 319,84	26,40	1346,24
160	1 326,94	26,54	1353,48
165	1 346,44	26,93	1373,37
170	1 365,94	27,32	1393,26
175	1 385,44	27,71	1413,15
180	1 404,95	28,10	1433,05
185	1 424,41	28,49	1452,90
190	1 443,94	28,88	1472,82
195	1 456,22	29,12	1485,34
200	1 482,88	29,66	1512,54
205	1 509,63	30,19	1539,82
210	1 536,19	30,72	1566,91
215	1 562,85	31,26	1594,11
220	1 589,55	31,79	1621,34
225	1 616,16	32,32	1648,48
230	1 642,81	32,86	1675,67
235	1 669,47	33,39	1702,86
240	1 696,07	33,92	1729,99
245	1 714,93	34,30	1749,23
250	1 749,21	34,98	1784,19
260	1 817,82	36,36	1854,18
270	1 886,32	37,73	1924,05
280	1 954,80	39,10	1993,90
290	2 023,43	40	2063,43
300	2 091,79	40	2131,79
330	2 297,20	40	2337,20
360	2 502,60	40	2542,60

Coeff	CSRP / octobre 2007	Augmentation de 2 % en valeur plafonnée à 40 €	CSRP / février 2008
400	2 776,58	40	2816,58
450	3 118,96	40	3158,96
500	3 461,36	40	3501,36
550	3 803,75	40	3843,75
600	4 146,14	40	4186,14
800	5 515,70	40	5555,70

## ***Recommandation patronale du 22 janvier 2009***

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

*Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique.*

*À la suite de la réunion paritaire plénière du 8 janvier après-midi (négociation annuelle obligatoire sur les salaires), nous vous informons que la recommandation patronale pour 2009 consiste en une application de la grille salariale initialement applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2009, dès le 1<sup>er</sup> avril 2009.*

*Si l'inflation 2009 atteint au moins 2 %, la prise en compte du différentiel entre l'inflation réelle et le taux de 2 % s'effectuera dans le cadre de la négociation salariale de 2010.*

## ***Grille de salaires applicable au 1<sup>er</sup> avril 2009***

<i>Coefficient</i>	<i>Montant</i>
135	1 356,80
140	1 374,59
145	1 392,39
150	1 410,19
155	1 427,99
160	1 445,78
165	1 463,58
170	1 481,38
175	1 499,18
180	1 516,97
185	1 534,77
190	1 552,57
195	1 570,36
200	1 588,16
205	1 612,38
210	1 636,59
215	1 660,81
220	1 685,03
225	1 709,24
230	1 733,46
235	1 757,67

<i>Coefficient</i>	<i>Montant</i>
240	1 781,89
250	1 850,54
260	1 919,18
270	1 987,83
280	2 056,47
290	2 125,12
300	2 193,76
330	2 399,70
360	2 605,63
400	2 895,14
450	3 223,44
500	3 566,66
550	3 909,89
600	4 253,11
700	4 961,96
800	5 626,01

## Accord du 3 mars 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 14 août]

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires en décembre 2009 et février 2010 lors de réunions paritaires, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en février 2010.

#### Article 1 Champ d'application

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

Il concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leur personnel.

#### Article 2 État de la situation

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 14 mars 2008. Cet accord étendu par l'arrêté du 22 juillet 2008, publié au J.O. du 29 juillet 2008 est venu se substituer à l'annexe 6 de la C.C.N. L'accord sur les classifications du 22 septembre 2008, étendu par l'arrêté du 11 février 2009, publié au J.O. du 18 février 2009, a également revalorisé les salaires de branche.

En 2009, une recommandation patronale avançant la grille salariale applicable en juillet au 1<sup>er</sup> avril 2009 a été établie.

#### Article 3 Principe de la progression prévue

Les revalorisations salariales s'inscrivent au premier chef dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui ont eu lieu le 21 décembre 2009 et le 11 février 2010.

Dès lors, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires les parties conviennent d'acter :

- De l'augmentation suivante : augmentation des salaires de 1.5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2010,
- De la mise en place d'une clause de revoyure : un nouveau rendez-vous serait fixé entre les Partenaires sociaux,

---

dans la mesure où l'inflation 2010 serait supérieure à 1.5 %

#### **Article 4** **Grilles annexées**

Une nouvelle grille de rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord pour application au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

#### **Article 5** **Durée**

Cet accord est conclu pour une, durée déterminée d'un an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 6** **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902, PARIS CEDEX 15 et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord remplace celui du 14 mars 2008 devenu l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

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

### **Annexe : Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2010**

Coeff	Janvier 2010
135	1 377,15
140	1 395,21
145	1 413,28
150	1 431,34
155	1 449,41
160	1 467,47
165	1 485,53
170	1 503,60
175	1 521,66
180	1 539,73
185	1 557,79
190	1 575,86
195	1 593,92
200	1 611,98
205	1 636,56
210	1 661,14
215	1 685,72
220	1 710,30
225	1 734,88
230	1 759,46
235	1 784,04



Coeff	Janvier 2010
240	1 808,62
250	1 878,29
260	1 947,97
270	2 017,64
280	2 087,32
290	2 156,99
300	2 226,67
330	2 435,69
360	2 644,72
400	2 938,57
450	3 271,79
500	3 620,16
550	3 966,53
600	4 316,91
700	5 036,39
800	5 710,40

## Accord du 1<sup>er</sup> mars 2011

[Étendu par arr. 7 juin 2011, JO 16 juin, applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2011]

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires en décembre 2010 lors de réunions paritaires, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en janvier 2011.

#### Article 1 Champ d'application

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

Il concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leur personnel.

#### Article 2 État de la situation

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 3 mars 2010. Cet accord est venu se substituer à l'annexe 6 de la C.C.N.

#### Article 3 Principe de la progression prévue

Les revalorisations salariales s'inscrivent au premier chef dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui a eu lieu le 21 décembre 2010. Durant cette négociation, les partenaires sociaux de la Branche ont été amenés à étudier le rapport égalité hommes-femmes 2010.

Dès lors, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les parties conviennent d'acter :

— De l'augmentation suivante :

- Augmentation des salaires de 1.4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011,
- Augmentation des salaires de 0.4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

— De la mise en place d'une clause de revoyure : un nouveau rendez-vous serait fixé entre les Partenaires sociaux, dans la mesure où l'inflation 2011 serait supérieure à 1.8 %.

---

#### **Article 4** **Grilles annexées**

Une nouvelle grille de rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord pour application au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### **Article 5** **Durée**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 6** **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15 et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord remplace celui du 3 mars 2010 devenu l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

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

### **Annexe : Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2011**

Coefficient	Janvier 2011	Juillet 2011
135	1396,43	1402,02
140	1414,74	1420,40
145	1433,07	1438,80
150	1451,38	1457,19
155	1469,70	1475,58
160	1488,01	1493,96
165	1506,33	1512,36
170	1524,65	1530,75
175	1542,96	1549,13
180	1561,29	1567,54
185	1579,60	1585,92
190	1597,92	1604,31
195	1616,23	1622,69
200	1634,55	1641,09
205	1659,47	1666,11
210	1684,40	1691,14
215	1709,32	1716,16
220	1734,24	1741,18
225	1759,17	1766,21
230	1784,09	1791,23
235	1809,02	1816,26
240	1833,94	1841,28
250	1904,59	1912,21

Coefficient	Janvier 2011	Juillet 2011
260	1975,24	1983,14
270	2045,89	2054,07
280	2116,54	2125,01
290	2187,19	2195,94
300	2257,84	2266,87
330	2469,79	2479,67
360	2681,75	2692,48
400	2979,71	2991,63
450	3317,60	3330,87
500	3670,84	3685,52
550	4024,09	4040,19
600	4377,35	4394,86
700	5106,90	5127,33
800	5790,35	5813,51

## Accord du 5 mars 2012

[Étendu par arr. 6 août 2012, JO 17 août]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

FO.

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion paritaire du 25 janvier 2012, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires.

Les discussions ont conduit à une revalorisation des grilles salariales de la Répartition Pharmaceutique pour 2012 formalisées dans le cadre du présent accord.

Durant cette négociation, les partenaires sociaux de la Branche ont été amenés à étudier le rapport égalité hommes-femmes 2011 (données 2010).

### Article 1 Champ d'application

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

Il concerne les entreprises de la branche de la Répartition Pharmaceutique et leurs salariés.

Le présent accord remplace celui du 1<sup>er</sup> mars 2011 et devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### Article 2 Évolutions salariales

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord.

## 2.1

### Au titre de la clause de revoyure prévue dans l'accord professionnel de salaires 2011

En application de l'article 3 de l'accord de salaires du 1<sup>er</sup> mars 2011 et en raison du niveau de l'inflation constaté en 2011, il a été décidé une augmentation de la grille salariale de 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## 2.2

### Au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2012 sur les salaires

Les salaires de la branche pour 2012 seront augmentés de la manière suivante :

- Augmentation des salaires de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012,
- Augmentation des salaires de 1 % au 1<sup>er</sup> octobre 2012.

## Article 3

### Durée

Cet accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## Article 4

### Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, (dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 Paris cedex 15) et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

## Annexe : Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2012 puis au 1<sup>er</sup> octobre 2012

Coefficient	Janvier 2012	Octobre 2012
135	1 423,05	1 437,28
140	1 441,71	1 456,13
145	1 460,38	1 474,98
150	1 479,05	1 493,84
155	1 497,71	1 512,69
160	1 516,37	1 531,53
165	1 535,05	1 550,40
170	1 553,71	1 569,25
175	1 572,37	1 588,09
180	1 591,05	1 606,96
185	1 609,71	1 625,81
190	1 628,37	1 644,65
195	1 647,03	1 663,50
200	1 665,71	1 682,37
205	1 691,10	1 708,01
210	1 716,51	1 733,68
215	1 741,90	1 759,32
220	1 767,30	1 784,97
225	1 792,70	1 810,63
230	1 818,10	1 836,28

Coefficient	Janvier 2012	Octobre 2012
235	1 843,50	1 861,94
240	1 868,90	1 887,59
250	1 940,89	1 960,30
260	2 012,89	2 033,02
270	2 084,88	2 105,73
280	2 156,89	2 178,46
290	2 228,88	2 251,17
300	2 300,87	2 323,88
330	2 516,87	2 542,04
360	2 732,87	2 760,20
400	3 036,50	3 066,87
450	3 380,83	3 414,64
500	3 740,80	3 778,21
550	4 100,79	4 141,80
600	4 460,78	4 505,39
700	5 204,24	5 256,28
800	5 900,71	5 959,72

## Avenant du 31 août 2012

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 26 déc.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE ;

FNP FO ;

CMTE CHIMIE ;

CHIMIE CFE CGC.

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'Accord Professionnel de Salaires 2012 de la Répartition Pharmaceutique du 5 mars 2012, tel que défini à l'article L. 2261-8 du Code du Travail.

### Article 1

#### Anticipation de l'évolution salariale prévue initialement au 1<sup>er</sup> octobre 2012

Les parties conviennent que l'augmentation de la grille des rémunérations minimales mensuelles garanties annexée à l'accord précité, initialement prévue au 1<sup>er</sup> octobre 2012, sera appliquée par anticipation au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

La nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent avenant.

### Article 2

#### Durée

L'Accord Professionnel de Salaires 2012 de la Répartition Pharmaceutique du 5 mars 2012 a été conclu pour une durée déterminée d'un an. Il a pris effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent avenant de révision est également conclu pour une durée déterminée, correspondant à la durée restant à courir pour l'accord qu'il révisé. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

---

### **Article 3**

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

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

### **Article 4**

#### **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations du Travail, (dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15) et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social l'extension du présent avenant.

### **Annexe : Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2012**

Coefficient	Montant au 1 <sup>er</sup> juillet 2012
135	1 437,28
140	1 456,13
145	1 474,98
150	1 493,84
155	1 512,69
160	1 531,53
165	1 550,40
170	1 569,25
175	1 588,09
180	1 606,96
185	1 625,81
190	1 644,65
195	1 663,50
200	1 682,37
205	1 708,01
210	1 733,68
215	1 759,32
220	1 784,97
225	1 810,63
230	1 836,28
235	1 861,94
240	1 887,59
250	1 960,30
260	2 033,02
270	2 105,73
280	2 178,46
290	2 251,17
300	2 323,88

Coefficient	Montant au 1 <sup>er</sup> juillet 2012
330	2 542,04
360	2 760,20
400	3 066,87
450	3 414,64
500	3 778,21
550	4 141,80
600	4 505,39
700	5 256,28
800	5 959,72

## Accord du 25 juin 2014

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter de son dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CHIMIE CFE CGC.

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions paritaires du 14 novembre 2013, 16 janvier 2014 et 11 avril 2014, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille minimale des salaires.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014, formalisée dans le cadre du présent accord.

### Article 1 Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 5 mars 2012 et son avenant de révision du 31 août 2012. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### Article 2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la réparation pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la recommandation patronale de 2013 et de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2014.

#### 2.1 Au titre de la Recommandation Patronale du 8 février 2013

La Négociation Annuelle Obligatoire de 2013 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2013 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2014 sera calculée sur la base de la grille de l'année 2013.

## 2.2

### Au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2014 sur les salaires

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014 sera augmentée de 1,2 % au 1<sup>er</sup> mai 2014.

#### Article 3

##### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À l'occasion de cette négociation, et lors d'une réunion restreinte du 4 octobre 2013, les partenaires sociaux de la Branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2013 (données 2012) dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise. Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et / ou de compétences et / ou de connaissances et / ou d'expériences.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

#### Article 4

##### Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### Article 5

##### Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social l'extension du présent accord.

### Annexe - Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> mai 2014

(pour 151,67 heures)

Coefficient	Mai 2014 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 469,07
140	1 488,34
145	1 507,61
150	1 526,89
155	1 546,15
160	1 565,41
165	1 584,69
170	1 603,96
175	1 623,22
180	1 642,51
185	1 661,77
190	1 681,03
195	1 700,30



Coefficient	Mai 2014 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
200	1 719,58
205	1 745,79
210	1 772,03
215	1 798,23
220	1 824,45
225	1 850,68
230	1 876,90
235	1 903,13
240	1 929,35
250	2 003,66
260	2 077,99
270	2 152,31
280	2 226,64
290	2 300,96
300	2 375,29
330	2 598,27
360	2 821,25
400	3 134,71
450	3 490,18
500	3 861,78
550	4 233,42
600	4 605,05
700	5 372,55
800	6 091,55

## Accord du 23 juin 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération chimie énergie CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes (CFE CGC) ;

Fédération chimie mine textile énergie CFTC.

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions paritaires du 4 février, 22 mars et 13 mai 2016, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations men-

---

suelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2016, formalisée dans le cadre du présent accord.

### **Article 1** **Champs d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 25 juin 2014. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### **Article 2** **Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique**

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la recommandation patronale de 2015 et de la négociation annuelle obligatoire de 2016.

#### **2.1** **Au titre de la recommandation patronale du 6 mai 2015**

La négociation annuelle obligatoire de 2015 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2015 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1<sup>er</sup> mai 2015, de 0,2 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2014. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2016 est calculée sur la base de la grille de l'année 2015.

#### **2.2** **Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2016 sur les salaires**

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2016 sera augmentée de 0,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 3** **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2015 (données 2014) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et / ou de compétences et / ou de connaissances et / ou d'expériences.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

### **Article 4** **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 5** **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

## **Annexe**

## **Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

---

**(pour 151,67 heures)**

Coefficient	Janvier 2016 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 483,79
140	1 503,25
145	1 522,72
150	1 542,18
155	1 561,63
160	1 581,09
165	1 600,56
170	1 620,03
175	1 639,48
180	1 658,97
185	1 678,41
190	1 697,87
195	1 717,33
200	1 736,80
205	1 763,27
210	1 789,77
215	1 816,24
220	1 842,72
225	1 869,22
230	1 895,70
235	1 922,20
240	1 948,68
250	2 023,73
260	2 098,81
270	2 173,86
280	2 248,94
290	2 324,00
300	2 399,08
330	2 624,30
360	2 849,51
400	3 166,11
450	3 525,14
500	3 900,46
550	4 275,83
600	4 651,17
700	5 426,37
800	6 152,56

---

## Accord du 11 juillet 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc., applicable à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC CHIMIE ;

CFTC CMTE.

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion paritaire du 25 avril 2017, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2017, formalisée dans le cadre du présent accord.

### Article 1 Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 23 juin 2016. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### Article 2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte de l'augmentation accordée au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2017.

À ce titre, la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2017 sera augmentée de 0,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2016 (données 2015) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

### Article 4 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### Article 5 Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

**Annexe : Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier (pour 151,67 heures)**

Coefficient	Janvier 2017 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 495,66
140	1 515,28
145	1 534,90
150	1 554,52
155	1 574,12
160	1 593,74
165	1 613,36
170	1 632,99
175	1 652,60
180	1 672,24
185	1 691,84
190	1 711,45
195	1 731,07
200	1 750,69
205	1 777,38
210	1 804,09
215	1 830,77
220	1 857,46
225	1 884,17
230	1 910,87
235	1 937,58
240	1 964,27
250	2 039,92
260	2 115,60
270	2 191,25
280	2 266,93
290	2 342,59
300	2 418,27
330	2 645,29
360	2 872,31
400	3 191,44
450	3 553,34
500	3 931,66
550	4 310,04
600	4 688,38

Coefficient	Janvier 2017 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
700	5 469,78
800	6 201,78

## Accord du 1<sup>er</sup> avril 2021

[Étendu par arr. 22 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie CFDT ;

Fédération Nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions CPPNI du 29 janvier et du 25 février 2021, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2021, formalisée dans le cadre du présent accord.

### Article 1 Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 11 juillet 2017. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### Article 2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre des recommandations patronales des années 2018 à 2020, et de la négociation annuelle obligatoire de 2021.

#### 2.1 Au titre de la recommandation patronale du 2 mai 2018

La négociation annuelle obligatoire de 2018 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2018 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1<sup>er</sup> mai 2018, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### 2.2 Au titre de la recommandation patronale du 24 juillet 2019

La négociation annuelle obligatoire de 2019 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2019 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018.

#### 2.3 Au titre de la recommandation patronale du 15 juillet 2020

La négociation annuelle obligatoire de 2020 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2020 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1<sup>er</sup>

---

janvier 2020 :

- de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les coefficients 135 à 185 inclus,
- de 0,4 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les coefficients 190 à 300 inclus,
- de 0 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 à partir du coefficient 330.

L'augmentation de la grille au titre de l'année 2021 est calculée sur la base de la grille de l'année 2020.

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2021 sera augmentée, au 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

- de 1,4 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les coefficients 135 à 190 inclus,
- de 1,1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les coefficients 195 à 300 inclus,
- de 0,6 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 à partir du coefficient 330.

### **Article 3**

#### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2020 (données 2019) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

### **Article 4**

#### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

### **Article 5**

#### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 6**

#### **Dénonciation/révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 7**

#### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationales des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

---

## Annexe

### Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2021

(Pour 151,67 heures)

135	1562,56
140	1583,05
145	1603,55
150	1624,05
155	1644,53
160	1665,03
165	1685,51
170	1706,02
175	1726,52
180	1747,03
185	1767,51
190	1777,37
195	1792,42
200	1812,74
205	1840,37
210	1868,03
215	1895,67
220	1923,30
225	1950,96
230	1978,61
235	2006,27
240	2033,90
250	2112,22
260	2190,59
270	2268,92
280	2347,29
290	2425,63
300	2503,98
330	2714,65
360	2947,62
400	3275,11
450	3646,51
500	4034,75
550	4423,05
600	4811,31



700	5613,20
800	6364,40

## Accord du 16 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie - CFDT ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes-CFE-CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement-FO.

## Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions CPPNI du 2 février, du 10 mars et du 26 avril 2022, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2022, formalisée dans le cadre du présent accord.

### Article 1 Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 1<sup>e</sup> avril 2021. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### Article 2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte de l'augmentation accordée au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2022.

À ce titre, la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique est augmentée, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, de 3 %.

À ce taux est ajouté, également au 1<sup>er</sup> janvier 2022, une augmentation forfaitaire supplémentaire en euros dégressive pour les 4 premiers coefficients, à hauteur de :

- 40 € pour le coefficient 135,
- 30 € pour le coefficient 140,
- 20 € pour le coefficient 145,
- 10 € pour le coefficient 150.

### Article 3 Clause de revoyure

Les signataires conviennent qu'un nouveau rendez-vous sera fixé entre les partenaires sociaux de la branche dans la mesure où le SMIC viendrait à augmenter de nouveau en 2022 après sa hausse du 1<sup>er</sup> mai, dans le cas où cette revalorisation entraînerait le passage d'un ou plusieurs coefficients de la branche en dessous de ce dernier.

### Article 4 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2021 (données 2020) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entre-

prises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et / ou de compétences et / ou de connaissances et / ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

#### **Article 5**

##### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

#### **Article 6**

##### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 7**

##### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 8**

##### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15) et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

## **Annexe**

### **Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> Janvier 2022 (pour 151,67 heures)**

Coefficient	Janvier 2022 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 649,44
140	1 660,54
145	1 671,66
150	1 682,77
155	1 693,87
160	1 714,98
165	1 736,08
170	1 757,20
175	1 778,32
180	1 799,44

Coefficient	Janvier 2022 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
185	1 820,54
190	1 830,69
195	1 846,19
200	1 867,12
205	1 895,58
210	1 924,07
215	1 952,54
220	1 981,00
225	2 009,49
230	2 037,97
235	2 066,46
240	2 094,92
250	2 175,59
260	2 256,31
270	2 336,99
280	2 417,71
290	2 498,40
300	2 579,10
330	2 796,09
360	3 036,05
400	3 373,36
450	3 755,91
500	4 155,79
550	4 555,74
600	4 955,65
700	5 781,60
800	6 555,33

## Avenant n° 1 du 4 novembre 2022

[Étendu par arr. 8 févr. 2023, JO 21 févr., applicable à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

### Préambule

L'Accord Professionnel de Salaires 2022 du 16 mai 2022, dans son article 3, a prévu qu'un nouveau rendez-vous

---

serait fixé entre les partenaires sociaux de la branche dans la mesure où le SMIC viendrait à augmenter de nouveau en 2022 après sa hausse du 1<sup>er</sup> mai, dans le cas où cette revalorisation entraînerait le passage d'un ou plusieurs coefficients de la branche en dessous de ce dernier.

Suite à l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022, la question des salaires a donc été évoquée lors de la réunion CPPNI du 6 octobre 2022, en application de cet article. Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2022, au 1<sup>er</sup> août 2022, formalisée dans le cadre du présent avenant.

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'Accord Professionnel de Salaires 2022 de la Répartition Pharmaceutique du 16 mai 2022.

### **Article 1**

#### **Champs d'application**

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

### **Article 2**

#### **Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique**

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent avenant. Elle résulte de l'augmentation accordée au titre de la négociation ouverte en application de l'article 3 de l'Accord Professionnel de Salaires 2022 du 16 mai 2022.

À ce titre, la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique applicable à compter du 1<sup>er</sup> août 2022 est celle annexée au présent avenant.

### **Article 3**

#### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

### **Article 4**

#### **Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 5**

#### **Dénonciation / révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 6**

#### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion l'extension du présent avenant.

## **Annexe**

### **Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable au 1<sup>er</sup> août 2022 (pour 151,67 heures)**

Coefficient	Août 2022 Rémunération Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 680,00
140	1 705,00
145	1 725,00
150	1 740,00
155	1 760,00
160	1 790,00
165	1 810,00
170	1 825,00
175	1 845,00
180	1 865,00
185	1 890,00
190	1 905,00
195	1 930,00
200	1 955,00
205	1 985,00
210	2 015,00
215	2 045,00
220	2 075,00
225	2 105,00
230	2 135,00
235	2 165,00
240	2 200,00
250	2 275,00
260	2 315,00
270	2 390,00
280	2 465,00
290	2 540,00
300	2 579,10
330	2 796,09
360	3 036,05
400	3 373,36
450	3 755,91
500	4 155,79
550	4 555,74
600	4 955,65
700	5 781,60
800	6 555,33

---

## Accord du 26 avril 2023

[Étendu par arr. 2 août 2023, JO 12 août, applicable à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion CPPNI du 26 janvier 2023, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2023, formalisée dans le cadre du présent accord.

### Article 1 Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 16 mai 2022 et son avenant du 4 novembre 2022. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### Article 2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2023, au 1<sup>er</sup> janvier 2023 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2023

#### Article 2.1 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> janvier 2023

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique est augmentée, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, de 2 %.

#### Article 2.2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> juillet 2023

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique augmentera au 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

- de 3 % pour les coefficients 135 à 330 inclus,
- de 1 % pour les coefficients 360 à 800 inclus.

### Article 3 Clause de revoyure

Les signataires conviennent qu'un nouveau rendez-vous sera fixé entre les partenaires sociaux de la branche dans la mesure où le SMIC viendrait à augmenter de nouveau en 2023 après sa hausse du 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans le cas où cette revalorisation entraînerait le passage d'un ou plusieurs coefficients de la branche en dessous de ce dernier.

### Article 4 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2022 (données 2021) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité profes-

sionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et / ou de compétences et / ou de connaissances et / ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

#### **Article 5**

##### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

#### **Article 6**

##### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 7**

##### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 8**

##### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

### **Annexe**

#### **Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> Janvier 2023 (pour 151,67 heures)**

Coefficient	Janvier 2023 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)	Juillet 2023 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 713,60	1 765,01
140	1 739,10	1 791,27
145	1 759,50	1 812,29
150	1 774,80	1 828,04
155	1 795,20	1 849,06
160	1 825,80	1 880,57
165	1 846,20	1 901,59
170	1 861,50	1 917,35
175	1 881,90	1 938,36

Coefficient	Janvier 2023 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)	Juillet 2023 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
180	1 902,30	1 959,37
185	1 927,80	1 985,63
190	1 943,10	2 001,39
195	1 968,60	2 027,66
200	1 994,10	2 053,92
205	2 024,70	2 085,44
210	2 055,30	2 116,96
215	2 085,90	2 148,48
220	2 116,50	2 180,00
225	2 147,10	2 211,51
230	2 177,70	2 243,03
235	2 208,30	2 274,55
240	2 244,00	2 311,32
250	2 320,50	2 390,12
260	2 361,30	2 432,14
270	2 437,80	2 510,93
280	2 514,30	2 589,73
290	2 590,80	2 668,52
300	2 630,68	2 709,60
330	2 852,01	2 937,57
360	3 096,77	3 127,74
400	3 440,83	3 475,24
450	3 831,03	3 869,34
500	4 238,91	4 281,30
550	4 646,85	4 693,32
600	5 054,76	5 105,31
700	5 897,23	5 956,20
800	6 686,44	6 753,30

## Accord du 25 avril 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter de son dépôt]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

Pharmacie LABM FO.



---

## Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions de la CPPNI du 25 janvier 2024 et du 21 février 2024, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2024, formalisée dans le cadre du présent accord.

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

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 26 avril 2023. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### **Article 2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique**

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2024, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

#### **Article 2.1 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique est augmentée, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

de 2,5 % pour les coefficients 135 à 330 inclus,

de 1,5 % pour les coefficients 360 à 800 inclus.

#### **Article 2.2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> juillet 2024**

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique augmentera, au 1<sup>er</sup> juillet 2024, de 1,4 %.

### **Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2023 (données 2022) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et / ou de compétences et / ou de connaissances et / ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

### **Article 4 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

### **Article 5 Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## Article 6 Dénonciation / révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## Article 7 Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.

## Annexe - Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2024, puis au 1<sup>er</sup> juillet 2024 (pour 151,67 heures)

Coefficient	Janvier 2024 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)	Juillet 2024 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 809,14	1 834,47
140	1 836,05	1 861,75
145	1 857,60	1 883,61
150	1 873,74	1 899,97
155	1 895,29	1 921,82
160	1 927,58	1 954,57
165	1 949,13	1 976,42
170	1 965,28	1 992,79
175	1 986,82	2 014,64
180	2 008,35	2 036,47
185	2 035,27	2 063,76
190	2 051,42	2 080,14
195	2 078,35	2 107,45
200	2 105,27	2 134,74
205	2 137,58	2 167,51
210	2 169,88	2 200,26
215	2 202,19	2 233,02
220	2 234,50	2 265,78
225	2 266,80	2 298,54
230	2 299,11	2 331,30
235	2 331,41	2 364,05
240	2 369,10	2 402,27
250	2 449,87	2 484,17
260	2 492,94	2 527,84

Coefficient	Janvier 2024 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)	Juillet 2024 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
270	2 573,70	2 609,73
280	2 654,47	2 691,63
290	2 735,23	2 773,52
300	2 777,34	2 816,22
330	3 011,01	3 053,16
360	3 174,66	3 219,11
400	3 527,37	3 576,75
450	3 927,38	3 982,36
500	4 345,52	4 406,36
550	4 763,72	4 830,41
600	5 181,89	5 254,44
700	6 045,54	6 130,18
800	6 854,60	6 950,56

## Accord du 22 avril 2025

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2025, JO 5 juill., applicable à compter de son dépôt]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions de la CPPNI du 29 janvier 2025 et du 26 mars 2025, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2025, formalisée dans le cadre du présent accord.

### Article 1 Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 25 avril 2024. Il devient l'annexe 6 de la C.C.N. du 7 janvier 1992.

### Article 2 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2025, au 1<sup>er</sup> janvier 2025 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

#### Article 2.1 Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> janvier 2025

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique

augmentera, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, de 1 %.

#### Article 2.2

### **Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1<sup>er</sup> juillet 2025**

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la Répartition Pharmaceutique augmentera, au 1<sup>er</sup> juillet 2025, de 1 %.

#### Article 3

### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2024 (données 2023) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

#### Article 4

### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

#### Article 5

### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### Article 6

### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Article 7

### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs/ Bureau D51, 14 avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles l'extension du présent accord.

## **Annexe - Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2025, puis au 1<sup>er</sup> juillet 2025 (pour 151,67 heures)**

Coefficient	Janvier 2025 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)	Juillet 2025 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
135	1 852,81	1 871,34
140	1 880,37	1 899,17

Coefficient	Janvier 2025 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)	Juillet 2025 Rémunérations Mensuelles Brutes Minimales Garanties (pour 151 h 67)
145	1 902,45	1 921,47
150	1 918,97	1 938,16
155	1 941,04	1 960,45
160	1 974,12	1 993,86
165	1 996,18	2 016,14
170	2 012,72	2 032,85
175	2 034,79	2 055,14
180	2 056,83	2 077,40
185	2 084,40	2 105,24
190	2 100,94	2 121,95
195	2 128,52	2 149,81
200	2 156,09	2 177,65
205	2 189,19	2 211,08
210	2 222,26	2 244,48
215	2 255,35	2 277,90
220	2 288,44	2 311,32
225	2 321,53	2 344,75
230	2 354,61	2 378,16
235	2 387,69	2 411,57
240	2 426,29	2 450,55
250	2 509,01	2 534,10
260	2 553,12	2 578,65
270	2 635,83	2 662,19
280	2 718,55	2 745,74
290	2 801,26	2 829,27
300	2 844,38	2 872,82
330	3 083,69	3 114,53
360	3 251,30	3 283,81
400	3 612,52	3 648,65
450	4 022,18	4 062,40
500	4 450,42	4 494,92
550	4 878,71	4 927,50
600	5 306,98	5 360,05
700	6 191,48	6 253,39
800	7 020,07	7 090,27

---

## **Annexe VII**

### **Retraite complémentaire**

*(Voir également l'accord du 16 mai 1997 relatif à la retraite complémentaire AGIRC)*

#### *Accord collectif de branche*

[Reprise de l'accord du 23 décembre 1991]

#### **Article 1**

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

Le présent accord est un accord collectif de branche établi conformément aux articles L. 132-11 et suivants du code du travail sur la négociation collective. Il s'applique dans les entreprises de répartition pharmaceutique assumant la fonction de grossistes répartiteurs, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106 alinéa 2 du code de la santé publique. Ces entreprises habituellement comprises sous le n° 58-07 dans la nomenclature des activités économiques annexée au décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, relèvent de la convention collective nationale du 26 juillet 1955 et relèveront, à partir de courant janvier 1992, de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

#### **Article 2**

##### **Objet**

Cet accord complète le dispositif contenu dans la convention collective nationale et porte progressivement et à terme le taux de cotisation de 5 à 6 p. 100.

#### **Article 3**

##### **Taux et répartition des cotisations**

Le taux contractuel de 5 p. 100 prévu par ladite convention, est porté :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992 à 5,40 p. 100 ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993 à 5,80 p. 100 ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994 à 6 p. 100.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 p. 100 pour les employeurs et 40 p. 100 pour les salariés.

#### **Article 4**

##### **Entrée en vigueur et ayants droit**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Il est prévu que les droits supplémentaires des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale soient déclarés validés par l'A.R.R.C.O. dans les conditions prévues par les dispositions de son règlement intérieur telles qu'elles ont été approuvées par la commission paritaire de l'accord du 8 décembre 1961, lors de sa réunion du 29 juin 1988.

Au même titre, les anciens salariés en activité doivent bénéficier de cette validation pour les périodes effectuées dans les entreprises entrant dans son champ d'application qu'elles soient en activité, radiées ou disparues.

Enfin, une pesée générale sera effectuée au niveau de la branche professionnelle pour définir les droits afférents aux retraités ayant appartenu aux entreprises entrant dans son champ d'application qu'elles soient en activité, radiées ou disparues.

#### **Article 5**

##### **Dépôt — Extension**

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-11 du code du travail.

Les dispositions de cet accord feront l'objet d'une demande d'extension.

## **Annexe VIII**

### **Régimes de prévoyance**

[Annulée et remplacée par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994]

## **Annexe IX**

### **Comité de gestion des régimes de prévoyance de la répartition**

---

## pharmaceutique

[Annulée et remplacée par l'accord professionnel de prévoyance du 8 mars 1994]

### Annexe X

#### Fonds d'assurance formation de la pharmacie

[Reprise de l'accord du 1<sup>er</sup> mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au F.A.F. pharmacie]

Considérant :

- l'importance de la formation à entreprendre en faveur des salariés des entreprises de la répartition pharmaceutique, des laboratoires et officines en mettant à la disposition de ces mêmes salariés un éventail de stages choisis paritairement dans l'intérêt des parties, y compris ceux qui sont agréés par les commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle prévues par les accords de 1969 et 1970 ;
- l'ampleur de l'évolution des techniques dans les secteurs concernés et par conséquent, la nécessaire élévation et actualisation des qualifications des salariés ;
- la nécessité de regrouper la formation des salariés des différents secteurs de la répartition pharmaceutique ;
- l'utilité de concilier la formation de base générale et la formation professionnelle ;
- l'intérêt de la formule de fonds d'assurance formation qui, sans remettre en cause le rôle des commissions paritaires, des organisations professionnelles et des comités d'entreprise, permet aux employeurs de s'acquitter de l'obligation de participer au financement de la formation permanente et aux employeurs, non assujettis à cette obligation, de contribuer à ce même financement ;
- le développement et la coordination des actions de formation en faisant appel de préférence aux services des moyens publics de formation, tout en préservant l'autonomie de chaque branche, conviennent à ces fins ce qui suit :

#### Article 1

Il est créé un fonds d'assurance formation, dénommé « F.A.F. Pharmacie », sous forme d'association relevant de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

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

#### Article 2

Le fonds d'assurance formation a pour objet le financement de stages d'adaptation, de promotion, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et autres actions de formation bénéficiant aux membres des entreprises adhérentes assujetties ou non à la contribution obligatoire, soit notamment :

- le financement des salaires des stagiaires et des charges sociales afférentes ;
- le financement des frais d'hébergement et de déplacement des stagiaires.
- la prise en charge du prix des stages incluant la rémunération des enseignants et le coût du matériel pédagogique ;
- l'information régulière des salariés, notamment par l'affichage dans les entreprises des cours, stages, sessions conventionnées par le conseil d'administration du F.A.F., en accord avec les comités d'entreprise ;
- l'assistance pour l'obtention de prêts ou l'octroi de prêts par le fonds lui-même ou, d'une façon générale, le financement de toutes initiatives compatibles avec les objectifs évoqués ci-dessus de la formation continue.

#### Article 3

Le F.A.F. pharmacie est d'abord créé pour les entreprises adhérentes aux organisations employeurs signataires. Cependant, celles-ci, au moins dans un premier temps, sont libres de leur adhésion au fonds d'assurance formation. En second lieu, le F.A.F. pharmacie est ouvert à l'adhésion d'entreprises non adhérentes aux organisations employeurs signataires.

L'adhésion d'une entreprise au fonds d'assurance formation résulte d'une lettre signée conjointement par le chef d'entreprise et les délégués du personnel ou dans les entreprises de plus de cinquante salariés, par les représentants au comité d'entreprise.

En cas de signature salariée non syndicale, le bulletin d'adhésion doit être accompagné d'un procès-verbal de carence signé par l'inspecteur du travail.

L'adhésion est donnée pour trois ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours. L'adhésion est renouvelable par période triennale, par tacite reconduction. La démission se donne à la fin de chaque période de trois ans par simple lettre adressée au président du conseil d'administration, trois mois avant la fin de la troisième année civile.

---

*Pour les entreprises non assujetties à la participation légale à la formation, l'adhésion est donnée pour un an à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours et est renouvelable annuellement par tacite reconduction.*

*Les entreprises adhérentes s'engagent à opérer un versement minimal annuel de 50 p. 100 de la contribution légale à la formation prévue par la loi du 16 juillet 1971, elle-même basée sur les salaires bruts versés dans l'année.*

*Le taux de ces versements minimaux obligatoires pour les entreprises adhérentes pourra être modifié chaque année par le conseil d'administration.*

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

*Le conseil d'administration est paritaire.*

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

*Le bureau de ce conseil d'administration doit comporter un nombre égal de représentants employeurs et de représentants salariés. Pour chaque poste et notamment pour les postes de président et vice-président, une alternance tous les deux ans doit s'effectuer entre chaque collège.*

*Les frais de déplacement ou de séjour et de maintien de rémunération des administrateurs salariés ou des membres salariés des commissions ponctuelles sont pris en charge par le fonds.*

#### **Article 6**

*Le conseil d'administration établit notamment la liste des actions de formation dont la prise en charge financière est agréée par le fonds d'assurance formation. Il prend les décisions relatives à l'utilisation de la masse commune qui est constituée au niveau du fonds d'assurance formation. Il établit le règlement intérieur du fonds.*

*Les administrateurs peuvent faire appel à des conseillers techniques d'organisations syndicales signataires ou d'organismes spécialisés compétents, rémunérés par le F.A.F.*

#### **Article 7**

*La gestion technique du fonds est confiée à l'association de gestion de fonds d'assurance formation (Agefaf) aux conditions prévues dans le règlement intérieur.*

#### **Article 8**

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

#### **Article 9**

*La dissolution est prononcée par un conseil d'administration extraordinaire sur convocation adressée un mois à l'avance et portant clairement à l'ordre du jour le problème motivant la dissolution du fonds d'assurance formation. Le vote de dissolution est prononcé par le conseil d'administration à la majorité des 4/5<sup>e</sup>. Cette décision doit prévoir la répartition des réserves du fonds à des organismes liés à la formation (F.A.F.)*

#### **Article 10**

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

#### **Article 11**

*La présente convention prend effet à la date du 1<sup>er</sup> mars 1976.*



---

## SALAIRES

*(Voir annexe VI de la convention)*

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Réduction du temps de travail à 35 heures

### Accord du 11 juin 1999

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999 modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000 et applicable à compter du lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension]

#### Préambule

La situation de l'emploi en France est un enjeu fondamental et les mesures à mettre en oeuvre pour réduire le chômage sont diverses et relèvent de la responsabilité de très nombreux acteurs. Parmi ces acteurs, les branches professionnelles et les entreprises dont le rôle est essentiel, doivent utiliser l'ensemble de leurs moyens pour rechercher toute action positive à l'amélioration de la situation de l'emploi. La Répartition Pharmaceutique qui appartient à la fois au secteur pharmaceutique et à celui du commerce de gros est l'une de ces branches professionnelles.

Les voies envisagées par le présent accord portent sur la réduction significative de la durée du travail ce qui aura un impact sur l'emploi dans la branche, tout en cherchant à améliorer les conditions de travail et sans dégrader la situation économique des entreprises, condition essentielle au maintien et à la création des emplois.

Cet accord est destiné à enrichir le contenu de la CCN de la Répartition Pharmaceutique qui, participant fortement à l'identité de la branche professionnelle, souligne son appartenance au secteur pharmaceutique et la place essentielle qu'elle occupe dans le circuit du médicament par son savoir-faire et le respect de réglementations particulières, notamment la réglementation des prix, qui la font évoluer dans un système concurrentiel particulier.

Cet accord en outre :

- prend en compte, la préoccupation permanente de la branche professionnelle qui est de remplir les obligations de service public décrites à l'article R. 5115-13 du Code de la Santé publique, dans un contexte professionnel national particulièrement difficile dont l'ouverture rapide sur l'Europe a des conséquences sur son économie ;
- anticipe les négociations relatives à la seconde loi AUBRY ;
- favorise l'harmonisation entre les entreprises de la branche et donne un cadre aux négociations engagées dans ces dernières.

Composée d'entreprises dont l'activité de services repose sur la logistique et l'intermédiation commerciale, la branche professionnelle, du fait de la place qu'elle occupe et des réglementations auxquelles elle est assujettie ne dispose pas d'un très large levier d'adaptation. Présentes sur l'ensemble du territoire national, les entreprises de la branche ont toutefois la volonté de pérenniser et développer leur activité économique pour bénéficier des conditions favorables à une dynamique de création d'emplois.

Pour les salariés, cet accord doit aboutir à des contreparties concrètes et contrôlables :

- une préservation du niveau acquis des rémunérations conventionnelles ;
- la mise en place d'une nouvelle grille conventionnelle dans le cadre des 35 heures ;
- une adaptation pour une amélioration des conditions de travail ;
- un réel temps disponible permettant d'améliorer la relation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- un équilibre et une harmonisation des conditions d'application de la RTT pour les salariés.

Par ailleurs, l'entreprise doit, afin de préserver et développer les emplois, assurer sa pérennité, notamment par une maîtrise des coûts et une motivation du personnel.

La responsabilité et la volonté commune de chacun des partenaires concernés par le présent accord constituent les principes essentiels dans la réussite de sa mise en oeuvre.

Dès lors, les parties conviennent que l'organisation du temps de travail et son aménagement doivent répondre à :

- l'exigence forte en terme de service dans la distribution du médicament aux pharmacies d'officine,
- la nécessité d'accomplir les obligations de service public,
- des aspirations légitimes du personnel de la Répartition Pharmaceutique en termes de temps de travail et de repos hebdomadaire,
- la volonté des signataires de participer à l'amélioration des conditions de l'emploi.

Les parties décident que les dispositions relatives à la réduction du temps de travail constituent un cadre général pour l'entreprise. La réduction du temps de travail qu'elle soit anticipée ou non donnera lieu à une négociation. Les entreprises de plus de cinquante salariés pourront y apporter dans le cadre de leur négociation toutes adaptations

---

utiles par accord d'entreprise.

Par ailleurs, les consultations requises au titre de la compétence générale du Comité Central d'Entreprise, du CHSCT, et/ou comité d'établissement ou comité d'entreprise seront réalisées, sans préjudice de la compétence des organisations syndicales.

## **Article 1**

### **Principe général**

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés. Qu'elles anticipent ou non l'échéance légale, les entreprises de la Répartition Pharmaceutique devront mettre en place cette nouvelle durée hebdomadaire par voie de négociation dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise.

Les entreprises de moins de vingt salariés s'engageant dans la RTT et ce au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2002, devront s'inscrire globalement dans le présent accord.

## **Article 2**

### **Champ d'application - salariés concernés**

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini par l'article A-2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Tous les salariés sont concernés par la RTT. Des dispositions particulières figureront au présent accord concernant les différents types de contrats et les différentes catégories de personnel.

## **Article 3**

### **Modalités de la réduction du temps de travail**

Les modalités de la réduction du temps de travail pourront prendre une forme hebdomadaire, mensuelle, par cycles ou annuelle. Dans le cas d'une référence annuelle, un accord d'entreprise déterminera les modalités régissant cette organisation du travail.

La réduction du temps de travail pourra en outre prendre la forme de jours de repos dont les modalités d'utilisation seront définies dans l'accord d'entreprise. Ces jours de repos devront alors être en principe pris dans le cadre de l'année civile de référence, sauf si l'accord d'entreprise prévoit une période de référence différente.

Il sera possible d'affecter ces jours à un compte épargne temps, selon des modalités particulières déterminées dans le présent accord (article 5.5 du présent accord).

## **Article 4**

### **Dispositions relatives aux rémunérations**

Les salariés présents dans les entreprises à l'occasion de la mise en place de la RTT ont la garantie du maintien du salaire conventionnel actuel. Pour l'encadrement, la RTT ne saurait occasionner une baisse de la rémunération conventionnelle.

Au même titre, les parties signataires recommandent aux entreprises le maintien des salaires réels. Les conditions de ce maintien devront être négociées dans les entreprises.

La garantie du maintien du salaire conventionnel actuel est assurée par une indemnité différentielle dégressive permettant le maintien de cette rémunération à tous les salariés concernés par une réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Cette indemnité sera réduite progressivement et intégrée dans le salaire par un relèvement des taux horaires sur une période de 4 ans permettant une compensation à 100 %. Cette intégration s'applique le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à raison de 30 % les deux premières années (2000 et 2001) et 20 % les deux dernières (2002 et 2003).

Les parties conviennent que le mécanisme d'extinction de la compensation RTT est indépendant et ne remet pas en cause la négociation annuelle sur les minima conventionnels.

Il est cependant convenu d'un maintien pour l'an 2000 de la grille conventionnelle définie ci-avant (cf. annexe) et, pour les trois années suivantes, d'une négociation salariale qui ne saurait conduire à une augmentation inférieure à l'inflation.

En cas de RTT la prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel comprenant la compensation RTT ainsi que les heures supplémentaires.

Les nouveaux embauchés bénéficieront de la nouvelle grille de salaire et de ses évolutions.

Les salariés à temps partiel qui seraient concernés par une RTT bénéficieront également de la nouvelle grille ainsi que d'une indemnité différentielle dégressive adaptées à leur horaire. Pour ceux qui ne seraient pas concernés par une RTT effective, ils bénéficieront en tout état de cause d'une amélioration résultant d'une augmentation du taux horaire de 11,4 % sur quatre ans.

---

## **Article 5**

### **Dispositions sur le temps de travail modifiant la CCN**

Les dispositions et points ci-après modifient et/ou complètent les dispositions de la CCN actuelle, notamment son article K. Ces points font l'objet d'un accord complémentaire réécrivant entièrement l'article K de la CCN.

#### **5.1**

##### **Durée du travail**

##### **Repos et pauses**

La mise en place de la RTT au sein de la branche de la Répartition Pharmaceutique nécessite des adaptations de la CCN en ce qui concerne les pauses et repos.

1. Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives,
2. Les dispositions propres aux repos et pauses de la loi du 13 juin 1998, notamment celles concernant les vingt minutes, sont précisées dans l'accord d'adaptation de la CCN (cf. article K 1.1.3 de l'accord complémentaire adaptant la CCN).

##### **Les heures supplémentaires**

1. Le seuil de déclenchement et la rémunération des heures supplémentaires se feront selon les modalités prévues par la législation en vigueur à la date de leur exécution.
2. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à l'article K 2.2.2 de l'accord complémentaire adaptant la CCN ou il intègre pour l'encadrement et les chauffeurs un contingent annuel de 150 heures.

#### **5.2**

##### **Répartition de la durée du travail**

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

##### **Principe**

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

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

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

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

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

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

En cas de force majeure, notamment :

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

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

Une information régulière sera faite en comité d'entreprise.

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

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

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

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

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

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

---

Durant la période haute, la durée du travail ne pourra excéder, toutes catégories confondues 40 heures de travail effectif par semaine. Les périodes basses ne pourront être inférieures à 21 heures hebdomadaires de travail effectif. Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire du travail, la durée du travail tombe en deçà de la durée moyenne hebdomadaire prévue, l'entreprise ou l'établissement pourra solliciter auprès de l'administration compétente, l'indemnisation au titre du chômage partiel prévue par la loi, et ce, après consultation des Institutions Représentatives du Personnel.

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

#### **Lissage de la rémunération**

Dans le cadre de cette organisation et au regard des fluctuations d'horaires entre les périodes basses et les périodes hautes, la rémunération, conformément à l'article L. 212-8-5 du Code du Travail, sera indépendante de l'horaire réel. Elle sera établie sur la base de l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

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

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

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

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

Dans la situation inverse, un rappel de salaire sera effectué.

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

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

### **5.3**

#### **Le travail à temps partiel**

Les salariés à temps partiel, défini conformément à la législation en vigueur, sont concernés par la réduction du temps de travail comme décrit à l'article 4 du présent accord.

De plus, les accords d'entreprises devront encourager l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui le souhaiteraient, dans la mesure où des besoins de l'entreprise et des possibilités de l'organisation le permettraient.

En effet, la réduction du temps de travail, par effet direct ou par effet induit, devrait permettre une redistribution d'un certain nombre d'heures de travail. Les parties signataires du présent accord considèrent que c'est une opportunité pour les entreprises et les salariés.

#### **Durée du travail**

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

2. La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, plus d'une fois, et pour un maximum de 4 heures.

Les entreprises qui appliqueront une coupure quotidienne supérieure aux 2 heures prévues par la loi devront, par accord, prévoir une contrepartie.

Cette contrepartie, dont les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise, prendra la forme de 2 jours de repos supplémentaires par année civile. Par accord d'entreprise une solution alternative peut lui être substituée. Si la journée de travail est inférieure à 4 heures, elle ne pourra être interrompue.

En cas de modifications de la législation des temps partiels, les partenaires sociaux décident de se rencontrer pour définir les conditions dans lesquelles s'appliquent les dispositions sur le temps partiel prévues par la CCN.

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

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois ou selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dans le cadre de l'année,

---

conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du Code du Travail.

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

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

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

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

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

### **5.4**

#### **L'encadrement**

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

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

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

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

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

La convention de forfait permet d'inclure dans la rémunération le paiement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel prévu à l'article 5.1 (ci-avant), dans le respect des dispositions légales en matière de durée du travail. La rémunération doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable aux salariés, majorée des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail.

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

#### **Les cadres de direction**

Les cadres de direction, qui de par leur fonction exercent leur activité dans le cadre d'une réelle autonomie, ne sont pas assujettis aux dispositions du présent accord.

### **5.5**

#### **Le compte épargne temps**

Le compte épargne temps est prévu par les dispositions de l'article L. 227-1 et a pour objectif de permettre aux bénéficiaires qui le désirent, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Les entreprises ou établissements pourront y recourir par accord d'entreprise.

Les jours qui pourraient résulter de la réduction du temps de travail sont susceptibles d'alimenter le compte épargne temps dans des conditions fixées par accord d'entreprise.

### **Article 6**

#### **Conditions d'application**

L'accord adaptant la CCN et l'ensemble des dispositions du présent accord forment un tout indivisible et complémentaire. Ils doivent être signés ensemble. Dans l'hypothèse où les arrêtés d'extension excluent l'une des dispositions de l'un ou l'autre accord, les partenaires sociaux sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

Les dispositions prévues par l'accord complémentaire s'appliquent à compter de la mise en place de la RTT dans les entreprises.

### **Article 7**

#### **Clause de suivi et sauvetage**

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, une adaptation

de l'accord aurait lieu ou le cas échéant des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Le suivi de l'accord sera effectué par la commission paritaire instituée par la convention collective qui se réunira après 18 mois d'application de l'accord. De plus, pendant cette période des bilans périodiques seront effectués semestriellement par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi.

#### **Article 8** **Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation qui entraîne celle de l'accord modifiant la CCN est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception.

#### **Article 9** **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord sera déposé par la Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

### **Annexe**

#### **Rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2000 selon l'accord RTT du 11 juin 1999**

*(hausse de 3,43% sur le barème de janvier 1999)*

#### **Grille reprenant les coefficients des classifications et définitions des emplois de la CCN du 7 janvier 1992**

*(étendue par arrêté du 28 juillet 1992 publié au JO du 29 juillet 1992)*

Coefficients (k)	RMG Horaire	RMG Mensuelle pour 151 h 67
125	42,073	6.381,21
130	42,316	6.418,07
135	42,558	6.454,77
140	42,801	6.491,63
145	43,044	6.528,48
150	43,286	6.565,19
155	43,529	6.602,04
160	43,771	6.638,75
165	44,484	6.746,89
170	45,197	6.855,03
175	45,909	6.963,02
180	46,622	7.071,16
190	48,047	7.287,29
205	50,384	7.641,74
220	53,119	8.056,56
240	56,765	8.609,55
260	60,931	9.241,40

Coefficients (k)	RMG Horaire	RMG Mensuelle pour 151 h 67
280	65,618	9.952,28
300	70,306	10.663,31
330	77,336	11.729,55
360	84,367	12.795,94
400	93,741	14.217,70
450	105,458	15.994,81
500	117,176	17.772,08
550	128,893	19.549,20
600	140,611	21.326,47
650	152,329	23.103,74
700	164,046	24.880,86
800	187,481	28.435,24

Forme de calcul : Taux horaire =  $1/100 \times (23,435 \times k + 9,403 \times (160 - k) + 3,977 \times (200 - k) + 5,205 \times (250 - k))$

## **Accord du 11 juin 1999 complémentaire à l'accord sur la réduction du temps de travail, adaptant la Convention collective nationale.**

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999 modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000 et applicable à compter du lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension]

### **Article 1**

#### **Article K nouveau de la CCN**

Pour prendre en compte les dispositions et points supprimés, modifiés et/ou complétés par l'accord sur la RTT, les parties signataires conviennent de réviser, en le rendant globalement plus favorable, l'article K de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique par sa réécriture complète. Ce nouvel article annule, en le remplaçant, l'article K de l'actuelle CCN. Seules les entreprises s'engageant dans la RTT pourront bénéficier des nouvelles dispositions de l'article K.

*(Voir K - Aménagement des temps de travail durée, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel - Dispositions applicables aux entreprises réduisant le temps de travail à 35 heures)*

### **Article 2**

#### **Conditions d'application**

L'accord sur la RTT et l'ensemble des dispositions du présent accord forment un tout indivisible et complémentaire. Ils doivent être signés ensemble. Dans l'hypothèse où les arrêtés d'extension excluent l'une des dispositions de l'un ou l'autre accord, les partenaires sociaux sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

### **Article 3**

#### **Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation qui entraîne celle de l'accord sur la RTT est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception.

### **Article 4**

#### **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord sera déposé par la Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et celle de l'accord sur la RTT auquel il est lié.



---

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

## Prévoyance

### Accord du 12 janvier 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 18 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération chimie énergie CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes (CFE-CGC) ;

Fédération chimie mine textile énergie CFTC ;

Fédération nationale des industries chimiques (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT ;

Fédération nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, cuirs et habillement.

Mod. par Avenant n° 1, 31 mai 2018, étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 7 août, applicable dès les formalités de dépôt effectuées, soit le 28 juin 2018<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNIC CGT ;*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC Chimie ;*

*Pharmacie LABM FO.*

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020, sauf pour l'art. 6 qui est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 et l'art. 5 est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération chimie énergie CFDT ;*

*Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes (CFE-CGC) ;*

*Fédération nationale des industries chimiques (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT ;*

*Fédération nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, cuirs et habillement (FO).*

Mod. par Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., entrée en vigueur voir article 10<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFE-CGC ;*

*CGT-FO.*

Mod. par Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 à l'exception de l'art. 5.3 applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CGT ;*

*FO.*

Mod. par Avenant n° 6, 27 sept. 2024, étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

---

**(1) Signataires :**  
*Organisations patronales :*  
    *CSRP.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
    *CFDT ;*  
    *CFE-CGC ;*  
    *CGT ;*  
    *FO.*

## Préambule

Le présent accord constitue un accord de révision à l'Accord Professionnel de Prévoyance du 8 mars 1994 et à ses avenants de révision.

Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants précédemment signés.

Il garantit aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective de la Répartition Pharmaceutique, dès le premier jour de leur contrat de travail, le bénéfice d'un régime complémentaire collectif Frais de Santé couvrant les risques maladie-chirurgie-maternité et d'un régime collectif de Prévoyance couvrant les risques décès, incapacité et invalidité.

## Partie 1 Cadre général

### Article 1 Assureurs recommandés

*Mod. par Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
    *CSRP.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
    *CFDT ;*  
    *CGT ;*  
    *CFE-CGC ;*  
    *CGT-FO.*

Une procédure de mise en concurrence a été réalisée dans la Branche durant l'année 2015, afin de procéder à une recommandation pour les régimes Frais de Santé et Prévoyance.

Suite à cette procédure, les partenaires sociaux de la Branche de la Répartition Pharmaceutique ont décidé de recommander, pour une période minimale de trois ans et maximale de cinq ans, par une décision du 21 octobre 2015, l'offre commune d'APGIS et ALLIANZ.

Cette recommandation est basée sur une offre commune APGIS / ALLIANZ. L'APGIS assurera la couverture des risques «maladie-chirurgie-maternité» du Régime Frais de Santé et ALLIANZ assurera celle des risques «Incapacité - Invalidité et Décès» du Régime Prévoyance.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'APGIS est nommé gestionnaire unique des Régimes Frais de Santé et Prévoyance, ALLIANZ lui déléguant la gestion du régime Prévoyance pour la durée de la recommandation.

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective de la Répartition Pharmaceutique n'ont pas l'obligation de contracter avec les organismes recommandés. Elles doivent, par contre, offrir à leurs salariés un niveau de garanties minimales égal à celui prévu par la Branche dans le présent accord, pour les régimes Frais de Santé et Prévoyance, avec des taux de cotisation à la charge du salarié ne dépassant pas ceux fixés dans le présent Accord, à garanties identiques.

A contrario, les assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord. Ils sont tenus d'appliquer les cotisations prévues dans le présent accord et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés (hors régimes sur-complémentaires d'entreprise éventuels).

Cette recommandation se faisant dans le cadre d'une offre commune, l'adhésion ou la non adhésion d'une entreprise se fait pour les deux Régimes, simultanément. Il n'est donc pas possible pour une entreprise d'adhérer à l'un des deux régimes de la Branche (Frais de Santé avec APGIS ou Prévoyance avec ALLIANZ) sans adhérer à l'autre.

(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) Compte tenu du contexte sanitaire lié à l'épidémie du Covid-19 et des mesures, notamment de confinement, décidées par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux de la Branche de la

---

Répartition Pharmaceutique ont décidé de reporter la procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 II du Code de la Sécurité sociale qui aurait dû se dérouler en 2020, compte tenue de l'arrivée à son terme de la recommandation au 31 décembre 2020.

De ce fait, en attendant la mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence en vue d'une nouvelle recommandation, les partenaires sociaux de la Branche de la Répartition Pharmaceutique ont demandé à APGIS et ALLIANZ de prolonger les dispositions contractuelles négociées dans le cadre de la recommandation jusqu'au 31 décembre 2023, et ce dans les mêmes conditions que celles prévues dans le présent accord et ses avenants. L'APGIS continuera d'assurer la couverture des risques «maladie-chirurgie-maternité» du Régime Frais de Santé et ALLIANZ assurera celle des risques «Incapacité - Invalidité et Décès» du Régime Prévoyance. L'APGIS est gestionnaire unique des Régimes Frais de Santé et Prévoyance, ALLIANZ lui délègue la gestion du régime Prévoyance.

## **Article 2** **Définition des cadres et des non cadres**

*Mod. par Avenant n° 6, 27 sept. 2024, étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CGT ;*

*FO.*

Les partenaires sociaux conviennent que les catégories professionnelles cadres et non-cadres, mentionnées dans le présent accord, s'entendent comme suit :

Cadres : salariés relevant des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Par ailleurs, en application du 2<sup>ème</sup> alinéa du 1<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau 5 de l'accord du 22 septembre 2008 sur les classifications peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des régimes Frais de santé et Prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Cette intégration n'est pas obligatoire pour les entreprises. Cette faculté suppose, pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant son choix.

Non-cadres : ensemble des autres salariés.

## **Article 3** **Cadre général des cotisations**

*Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération chimie énergie CFDT ;*

*Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes (CFE-CGC) ;*

*Fédération nationale des industries chimiques (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT ;*

*Fédération nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, cuirs et habillement (FO).*

Les cotisations (taux contractuel et taux d'appel), rappelées aux articles 6 et 9 du présent accord, pourront évoluer en fonction des nécessités d'équilibre du régime frais de santé et du régime prévoyance ainsi que de l'évolution de la législation.

Un taux d'appel peut être décidé, pour tout ou partie des risques santé et prévoyance, par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord et en concertation avec l'organisme assureur, en fonction des résultats techniques, soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux mentionné dans les deux articles précités.

Les cotisations des cadres et des non cadres sont calculées sur le salaire brut tel que défini dans les contrats d'assurance de mise en œuvre de l'accord, et sont limitées aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale, telles que définies ci-dessous :

- 
- 1<sup>ère</sup> tranche ou «Tranche A» ou «T.A» : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale ;
  - 2<sup>ème</sup> tranche ou «Tranche B» ou «T.B» : fraction du salaire comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Le taux minoré en Alsace-Moselle pour le régime frais de santé se justifie par le régime local, qui prévoit une indemnisation supérieure de la part de la sécurité sociale et donc par conséquent un remboursement moindre du régime complémentaire.

Les niveaux de cotisations diffèrent en fonction des catégories professionnelles, cela se justifiant par l'expression des cotisations en pourcentage du salaire brut, et en fonction des salaires moyens de chaque catégorie.

## **Partie 2**

### **Régime frais de santé**

#### **Article 4**

##### **Bénéficiaires**

*Mod. par Avenant n° 1, 31 mai 2018, étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 7 août, applicable dès les formalités de dépôt effectuées, soit le 28 juin 2018<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNIC CGT ;*

*FCE CFDT ;*

*CFE CGC Chimie ;*

*Pharmacie LABM FO.*

*Mod. par Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2021<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFE-CGC ;*

*CGT-FO.*

#### **Article 4.1**

##### **Affiliation des salariés**

Les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauché. Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Par ailleurs, en dehors des dispositions légales de dispense d'affiliation, la Branche de la Répartition Pharmaceutique ne prévoit pas d'autres dispositifs de dispense d'affiliation.

Un assuré cesse d'être garanti à la date de suspension de son contrat de travail. Toutefois, dans certains cas, les salariés dont le contrat de travail est suspendu continuent à bénéficier du Régime Frais de Santé.

##### **4.1.1**

##### **(Avenant n° 4, 11 juill. 2023 étendu) - Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du Régime**

Les salariés restent bénéficiaires du Régime Frais de Santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de congés payés, maternité, paternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle), accident (professionnel ou non professionnel) ou suspension de contrat indemnisée par l'entreprise, pour la durée cette suspension et tant qu'ils sont inscrits aux effectifs de l'entreprise, et cela exclusivement pour la période au titre de laquelle ces salariés bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel de salaire,
- ou d'indemnités journalières ou rentes d'invalidité ou d'incapacité du Régime Obligatoire,
- ou d'indemnités journalières complémentaires (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

---

Dans les cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties Frais de santé indiqués ci-dessus, le maintien des garanties est assuré pour la durée de la suspension, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

En outre, les salariés aidants visés à l'article 12.1.3 du présent accord bénéficient du maintien des garanties Frais de santé pendant la durée mentionnée audit article sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

#### **4.1.2**

##### **Salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant pas du maintien des garanties du Régime**

Les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans solde).

Néanmoins, dans ces derniers cas, ces salariés ont la possibilité, moyennant une cotisation entièrement à leur charge, d'adhérer à titre individuel. Cette cotisation est définie aux articles 6.1 ou 6.2 en fonction du statut du salarié), ces derniers devant s'acquitter du versement de la part employeur et de la part salarié.

Ils bénéficieront ainsi des garanties qui leur étaient applicables en tant qu'actif. Ce maintien est possible pendant toute la durée des congés considérés :

- sous réserve d'en faire la demande dans les six mois qui suivent la prise de congé,
- pendant 24 mois au plus pour les congés sans solde,
- et à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en nature de la Sécurité Sociale.

#### **Article 4.2**

##### **Anciens salariés**

Les anciens salariés peuvent bénéficier du maintien des garanties du Régime Frais de Santé, dans les conditions décrites ci-dessous.

#### **4.2.1**

##### **Maintien gratuit des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

Le salarié bénéficiaire du Régime et ses Ayants droit affiliés à titre obligatoire bénéficient gratuitement du maintien des garanties Frais de santé, pendant six mois à compter du terme du contrat de travail du salarié (préavis effectué ou non), sous réserve que ce dernier :

- ait cotisé pendant une durée supérieure à six mois au présent Régime d'une façon continue ou discontinue dans une ou plusieurs Entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective,
- soit inscrit au Pôle Emploi à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations,
- perçoive une indemnisation par l'Assurance Chômage et ce, quelle que soit la durée de cette indemnisation, ou soit inscrit à un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle.

Est concerné :

- le salarié licencié,
- le salarié ayant adhéré à un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur,
- le salarié démissionnaire, dont la démission a été reconnue comme légitime par le Pôle Emploi.

Cette garantie n'est pas cumulable avec la portabilité, telle que décrite à l'article 4.2.2 du présent accord, mais intervient sous déduction de cette dernière.

#### **4.2.2**

##### **Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité**

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'un maintien des garanties Frais de santé, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'ancien salarié est éligible à la portabilité s'il justifie cumulativement :

- de la cessation de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde),
- de l'ouverture de ses droits à couverture dans l'entreprise, avant la cessation de son contrat de travail,
- de l'ouverture de ses droits à Pôle Emploi.

Les garanties maintenues sont celles définies dans le Régime et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise dans laquelle il était salarié.

Les Ayants droit, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, couverts en tant qu'Ayant droit à la date

---

de cessation du contrat de travail, bénéficient également du maintien des garanties et ce tant que l'ancien salarié ouvre droit à la portabilité.

#### **4.2.3**

#### **Titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement ; ayants droit du salarié en cas de décès de ce dernier**

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les anciens salariés qui bénéficient :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité de la Sécurité sociale ;
- ou d'une pension de retraite servie par un Régime Obligatoire d'assurance vieillesse ;
- ou d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi ;

peuvent conserver les garanties Frais de Santé dont ils bénéficiaient, eux et leurs ayants droit tels que définis à l'article 4.3 du présent accord, à l'issue de la cessation de leur contrat de travail et, éventuellement, de la période de portabilité (article 4.2.2) ou de maintien gratuit des garanties (article 4.2.1) lorsqu'elle s'applique, moyennant le paiement des cotisations correspondantes, telles que définies à l'article 6.4 du présent accord.

Cette possibilité est ouverte à condition :

- qu'ils en fassent la demande dans les six mois qui suivent la fin des garanties antérieures, ou après la période de portabilité des droits ;
- qu'ils adhèrent à titre individuel au Régime des anciens salariés de la Répartition Pharmaceutique.

Les Ayants droit d'un salarié décédé, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, peuvent également demander le maintien de la couverture dont ils bénéficiaient par l'intermédiaire du salarié décédé.

Dans ce cas, les Ayants droit bénéficient du maintien des garanties pendant une durée de douze mois à compter du décès du salarié, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois suivant le décès, et sous réserve de paiement par le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, de la cotisation «Conjoint à charge au sens de la Sécurité Sociale» telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Les Ayants droit, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, qui conservent le numéro d'immatriculation du salarié décédé peuvent bénéficier sans limitation de durée du Régime sous réserve d'en faire la demande dans les six mois suivant le décès du salarié. Dans ce cas-là, l'intégralité de la cotisation définie à l'article 6.4 du présent accord est à leur charge.

#### **4.2.4**

#### **Invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories**

Les garanties «maladie-chirurgie-maternité» du Régime Frais de Santé peuvent être assurées à ces personnes, à titre individuel, et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article du présent article 6.4 du présent article.

L'organisme assureur leur adressera une proposition de maintien de la couverture Frais de Santé à titre individuel. Elles devront en faire la demande :

- dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail,
- ou, si elles ont bénéficié de la portabilité, dans les 6 mois suivant l'issue du dispositif de portabilité.

#### **4.2.5**

#### **Démission, fin de période d'essai, fin de CDD, fin de la période de portabilité**

L'organisme assureur adressera aux anciens salariés relevant de ces situations une proposition de souscription à une assurance à titre individuel auprès du Régime Frais de Santé leur permettant de conserver les mêmes garanties «maladie-chirurgie-maternité», et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article 6.4 du présent article.

S'ils ont bénéficié de la portabilité, ces anciens salariés auront un délai de 6 mois suivant l'issue du dispositif de portabilité pour en faire la demande.

### **Article 4.3**

#### **(Avenant n° 1, 31 mai 2018, étendu) - Ayants droit**

#### **4.3.1**

#### **Ayants droit affiliés à titre obligatoire**

Les ayants droit affiliés à titre obligatoire sont définis comme étant :

- les enfants à charge du salarié au sens de la sécurité sociale.

- 
- les enfants du salarié ou de son conjoint, de moins de vingt-sept ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de dix-huit ans, immatriculés sous leur propre numéro de sécurité sociale. Dans ce cas, les remboursements sont effectués sous déduction des prestations perçues de leur mutuelle d'étudiants ou de tout régime obligatoire.
  - les enfants du salarié ou de son conjoint, inscrits sous leur propre numéro de sécurité sociale, sous contrat d'apprentissage ou bénéficiant des mesures en faveur de l'emploi dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur.
  - les enfants du conjoint du salarié, à charge au sens du Régime obligatoire, dans le cas où il ne bénéficie pas pour eux d'un régime frais de santé. Lorsque le conjoint bénéficie pour eux d'un régime frais de santé, la garantie n'intervient qu'en déduction de ce régime.
  - les ascendants du salarié, dès lors qu'ils sont ayants droit au sens de la sécurité sociale, ou dans le cas contraire, dès lors qu'ils sont affiliés à titre personnel à un régime obligatoire et qu'ils répondent à la définition de l'article L. 161-1 du code de la sécurité sociale.
  - les petits-enfants du salarié à charge au sens sécurité sociale ou de son conjoint.
  - les membres de la famille à charge du salarié, bénéficiaires de l'article L. 212-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

#### **4.3.2**

##### **Ayants droit affiliés à titre optionnel**

Les conjoints à charge des salariés peuvent être affiliés de façon optionnelle au régime frais de santé. Cette affiliation est faite de façon volontaire, en contrepartie du paiement direct d'une cotisation à l'assureur, telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Le conjoint à charge du salarié, au sens du présent accord, est défini comme étant :

- l'époux ou l'épouse légitime du salarié, même séparé de corps mais non divorcé,
- le concubin du salarié,
- le partenaire de Pacte Civil de Solidarité du salarié,

dès lors que cette personne :

- est ayant droit au sens de la sécurité sociale,
- ou, dans le cas contraire, dès lors qu'elle est affiliée à titre personnel à un régime obligatoire et qu'elle est en mesure de prouver, par la fourniture du dernier avis d'imposition commune, l'absence d'activité professionnelle, et :
  - l'absence de perception d'un revenu d'activité,
  - ou l'absence d'un revenu de remplacement supérieur, pour l'année de référence fiscale, au montant annuel du Revenu de Solidarité Active (RSA) versé pour une personne seule sans enfant.

En outre, le conjoint retraité du salarié qui est désormais affilié à titre personnel à un régime obligatoire du fait de la liquidation de ses propres droits à la retraite, peut continuer à bénéficier du présent régime, aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir été couvert au titre du présent accord en qualité de conjoint à charge du salarié au moment de l'adhésion de ce dernier,
- s'acquitter directement auprès de l'assureur du versement intégral de la cotisation «adulte retraité» prévue à l'article 6.4 du présent accord.

#### **Article 4.4**

##### **Adhésion optionnelle des mandataires sociaux**

Les entreprises adhérant au Régime Frais de Santé et Prévoyance de la Branche de la Répartition Pharmaceutique ont la possibilité, par décision de leurs Instances Dirigeantes, de faire adhérer ou pas au Régime Frais de Santé les mandataires sociaux de l'entreprise. L'adhésion au Régime Frais de Santé des mandataires sociaux n'emporte pas adhésion obligatoire au Régime Prévoyance, sans décision prise expressément en ce sens par les Instances Dirigeantes de l'entreprise.

#### **Article 5**

##### **Garanties**

*Mod. par Avenant n° 1, 31 mai 2018, étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 7 août, applicable dès les formalités de dépôt effectuées, soit le 28 juin 2018<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNIC CGT ;  
FCE CFDT ;  
CFE CGC Chimie ;  
Pharmacie LABM FO.*

*Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération chimie énergie CFDT ;*

*Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes (CFE-CGC) ;*

*Fédération nationale des industries chimiques (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT ;*

*Fédération nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, cuirs et habillement (FO).*

*Mod. par Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 à l'exception de l'art. 5.3 applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CGT ;*

*FO.*

## **Article 5.1**

### **Objet**

Cette garantie a pour objet d'assurer un remboursement complémentaire aux prestations en nature de la Sécurité Sociale et de tout autre organisme, ainsi que le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de cure thermique.

Les prestations de Frais de Santé sont identiques, quelle que soit la catégorie à laquelle le salarié appartient.

## **Article 5.2**

### **(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) - Montants des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres**

Les Garanties sont conformes aux dispositions relatives aux contrats dits «responsable» telles que définies à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier «100 % Santé».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «y compris les prestations versées par le Régime Obligatoire de Sécurité sociale», c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend l'assuré, qu'il s'agisse de remboursements effectués au titre de l'assurance maladie, la maternité ou du régime Accidents du travail/ Maladies professionnelles.

À l'exclusion des Garanties monture et verres qui s'entendent Régime Obligatoire de Sécurité sociale inclus, lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du Régime obligatoire.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le Régime Obligatoire de Sécurité sociale sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation «par an et par Bénéficiaire» sont des forfaits annuels, valables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des Garanties.

Le Dispositif dit «100 % santé» correspond à l'ensemble des actes faisant l'objet d'une prise en charge intégrale par le Régime Obligatoire de Sécurité sociale et le présent Régime complémentaire collectif Frais de santé, sous réserve du respect par les professionnels de santé des Prix limite de vente (P.L.V) ou des Honoraires limites de facturation (H.L.F), tels que définis par arrêté. Le but est de rendre ces équipements accessibles sans reste à charge.

Les actes appartenant au Dispositif dit «Hors 100 % santé» font l'objet d'un éventuel reste à charge après intervention du Régime Obligatoire de Sécurité sociale et du présent Régime complémentaire collectif Frais de santé. Il s'agit des dispositifs dits à «tarif maîtrisé», (comportant des Honoraires limites de facturation en matière de Garantie dentaire) ou à «tarif libre» (en matière de Garanties optique, dentaire et aides auditives).

Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire de Sécurité sociale, de l'organisme assureur, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.



Nature des garanties	Prestation <sup>(1)</sup>	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Hospitalisation <sup>(4)</sup>		
Forfait Journalier hospitalier	100 % BR	
Frais de séjour		
- Séjour en secteur conventionné	200 % BR	
- Séjour en secteur non conventionné	150 % BR	
Honoraires (consultations et actes)		
- Médicaux	200 % BR	180 % BR
- Chirurgicaux	325 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	40 € par jour	
Soins courants		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	100 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	170 % BR	150 % BR
- Actes techniques médicaux	345 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	100 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (3) «MonParcoursPsy»	100 % BR, limité à 8 séances par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
Matériel médical (hors aides auditives)	175 % BR	
Déplacement et majoration de nuit ou jour férié	100 % BR	
Aides auditives		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil (équipement)/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil (équipement).		
Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement sanitaire «100 % Santé» *	100 % FR *	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre * - Bénéficiaire de 20 ans ou plus	300 € par oreille appareillée, limité à 1 700 € par oreille et par bénéficiaire, remboursement du RO inclus	
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	1 700 € par oreille appareillée et par bénéficiaire, remboursement du RO inclus	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	175 % BR	
Optique		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		

Nature des garanties	Prestation <sup>(1)</sup>	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Équipement «100 % Santé»* Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % BR *	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*		
- Par monture :		
Bénéficiaire de 16 ans ou plus	60 € par monture	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	45 € par monture	
- Par verre		
Dans le Réseau partenaire**	100 % FR dans la limite des dispositions définies réglementairement pour les contrats responsables	
Hors Réseau partenaire**	Voir grille garantie par verre ci-dessous	
- Prestations d'adaptation et prestation d'appairage	100 % BR	
Lentilles correctrices : - Remboursées par le RO	70,13 € par paire de lentilles et au minimum le Ticket modérateur	
Garantie par verre selon le besoin de correction		
Ces définitions des verres doivent respecter les définitions faites dans le cadre du contrat responsable	Bénéficiaire de 16 ans ou plus	Bénéficiaire de moins de 16 ans
Verre Unifocal		
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 2	60 €	40 €
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries ou sphère 4.25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 4 dioptries	90 €	55 €
Sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6.25 à 8 dioptries	140 €	90 €
Sphère supérieur ou égale à 8.25 dioptries	200 €	150 €
Verre Multifocal		
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 2	120 €	150 €
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries ou sphère 4.25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 4 dioptries	140 €	150 €
Sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6.25 à 8 dioptries	200 €	150 €
Sphère supérieur ou égale à 8.25 dioptries	230 €	150 €
Dentaire		
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» * (2)	100 % FR *	
Soins Hors «100 % Santé» *		
- Soins dentaires (hors Inlays-Onlays)	100 % BR	
- Inlays-Onlays	310 % BR	
- Chirurgie dentaire	100 % BR	
Prothèses Hors «100 % Santé» *		
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé	320 % BR	
- Prothèses dentaires Tarif libre	320 % BR	

Nature des garanties	Prestation <sup>(1)</sup>	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
- Inlays-core Tarif maîtrisé et libre	320 % BR	
Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	250 % BRR	
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	350 % BR	
- Non remboursée par le RO (3)	250 % BRR	
Autres garanties		
Transport	100 % BR	
Cure thermique (3)		
- Forfait thermal et surveillance médicale	3,66 € par jour	
Médecine douce non prise en charge par le RO (3)		
- Ostéopathe	25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	
<p>Abréviations :</p> <p>BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'organisme assureur applique le tarif d'autorité de cet organisme.</p> <p>BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu</p> <p>FR : Frais réels</p> <p>OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique</p> <p>L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement</p> <p>Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <a href="http://annuaire.sante.ameli.fr/">http://annuaire.sante.ameli.fr/</a></p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3 864 € pour 2004)</p> <p>RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire</p> <p>RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale</p> <p>TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme complémentaire</p>		
<p>Précisions :</p> <p>(*) Tels que définis par la réglementation. Le «100 % Santé» permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif «Hors 100 % Santé».</p> <p>(**) Réseau : pour les bénéficiaires assurés auprès de l'assureur recommandé pour le Régime Frais de santé. Il s'agit du réseau des Partenaires qualité pris, professionnels du réseau de Santéclair (RCS n° 428 704 977), accessibles selon l'implantation du réseau. Dans ce cas, leurs coordonnées sont consultables à partir de l'espace client de l'assureur recommandé pour le Régime Frais de santé.</p> <p>(1) Selon les dispositions prévues au contrat d'assurance</p> <p>(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 du dispositif «100 % Santé» en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.</p> <p>(3) Précisions sur les garanties :</p>		
Cure thermique	<p>Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, der frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées au contrat d'assurance pour chaque acte.</p> <p>Cette garantie s'entend à l'exclusion de tout autre remboursement pour lequel le Régime Obligatoire serait intervenu.</p> <p>L'allocation est également versée pour les cures acceptées au titre de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidités et des victimes de guerre.</p>	
Médecine douce	<p>Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.</p>	

Nature des garanties	Prestation <sup>(1)</sup>	
	Adhèrent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Orthodontie non remboursée par le RO	Seuls sont pris en charge les traitements orthodontiques diagnostiqués, délivrés, suivis et facturés par un orthodontiste ou un chirurgien dentiste diplômé d'état. Cet orthodontiste ou ce chirurgien-dentiste doit être référencé auprès des autorités compétentes.	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO «MonParcoursPsy»	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du Bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par décret, (article L. 162-58 du Code de la Sécurité sociale). Pour toutes informations : <a href="https://monpsy.sante.gouv.fr/">https://monpsy.sante.gouv.fr/</a>	
<p>Précisions concernant l'optique et le renouvellement des équipements :</p> <p>Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- deux ans pour les bénéficiaires âgés de plus de 16 ans. Cette période est réduite à 1 an en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et attestée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique ou d'adaptation de la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance par un professionnel de santé conformément à la réglementation,</li><li>- un an pour les bénéficiaires de moins de 16 ans. Aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale,</li><li>- six mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.</li></ul> <p>Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale, et sous réserve de la fourniture d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique mentionnant l'existence d'une situation médicale particulière mentionnée dans cette liste.</p>		
(4) Hospitalisation médicale et chirurgicale, y compris maternité. Le contrat d'assurance prend notamment en charge le Forfait patient urgence.		

### 5.3

#### (Avenant n° 3, 7 sept. 2020, étendu) - Contrat Responsable

Les Garanties définies à l'article 5.2 du présent accord se conforment aux dispositions relatives aux contrats dits «responsables», telles que définies à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs textes d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués dans la grille des garanties peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration de manière à respecter les minima ou les maxima prévus dans le cadre du contrat responsable (article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale).

En particulier, sont exclus de la prise en charge :

- La majoration du Ticket modérateur en cas de non-respect du Parcours de soins coordonnés (absence de désignation du Médecin traitant, consultation d'un médecin spécialiste sans prescription du Médecin traitant),
- Les Dépassements d'honoraires sur les Actes techniques médicaux et cliniques lorsque le Bénéficiaire ne respecte pas le Parcours de soins coordonnés, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les Actes cliniques,
- La Participation forfaitaire pour les actes et consultations réalisés par un médecin, en ville, dans un établissement ou un centre de santé (hors hospitalisation) et pour les actes de biologie, ainsi que les Franchises médicales (Article L. 160-13 du Code de la Sécurité sociale),
- La Franchise médicale appliquée sur les médicaments délivrés hors hospitalisation, les actes d'auxiliaires médicaux en ville ou en établissement ou centre de santé (hors hospitalisation) et le transport sanitaire à l'exception des transports d'urgence.

Toute modification législative ou réglementaire ultérieure concernant le caractère responsable du contrat sera automatiquement appliquée au régime frais de santé, sans que la conclusion d'un avenant de révision au présent accord ne soit nécessaire. L'assureur devra informer le comité paritaire de gestion, prévu à l'article 11 du présent accord, des modifications nécessaires et de leurs modalités de mise en œuvre proposées.

### 5.4

#### (Avenant n° 3, 7 sept. 2020, étendu) - Actes de prévention

Les actes de prévention définis réglementairement sont remboursés conformément aux postes de remboursement auxquels ils se rattachent et au minimum à hauteur du Ticket modérateur.

## Article 6 Cotisations du régime frais de santé

Mod. par Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 (date d'application exclue de l'extension au titre des cotisations) à l'exception de l'art. 5.3 applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO.

## Article 6.1

### (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) - Taux de cotisation du régime des cadres

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (date d'application exclue de l'extension), le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	1,61 %	1,61 %
Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	1,07 %	1,07 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

## Article 6.2

### (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) - Taux de cotisation du régime des non cadres

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (date d'application exclue de l'extension), le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	2,69 %	2,69 %
Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
T.A et T.B	1,82 %	1,82 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

### Article 6.3

#### Cotisation forfaitaire des conjoints à charge

Mod. par Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 à l'exception de l'art. 5.3 applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023<sup>(1)</sup>

##### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, peut adhérer volontairement au régime, en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 euros, qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée, sera prise en charge dans le cadre du Haut degré de solidarité (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu : les termes «haut degré de solidarité» sont remplacés par les termes «degré élevé de solidarité»), tel que prévu à l'article 12.1.1 du présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur recommandé au comité paritaire de gestion de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié, par le comité paritaire de gestion, sans qu'un avenant au présent accord.

### Article 6.4

#### Cotisation notamment pour les anciens salariés titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les anciens salariés visés aux articles 4.2.3, 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord et leurs ayants droit sont définies, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme indiqué ci-dessous. Ces dernières correspondent à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

#### Adultes retraités

Régime Général		
Départs antérieurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	2,46 %	2,46 %
Départs depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 <sup>ère</sup> année de départ	1,69 %	1,69 %
2 <sup>ème</sup> année de départ	2,10 %	2,10 %
3 <sup>ème</sup> année de départ	2,46 %	2,46 %
À partir de la 4 <sup>ème</sup> année de départ	2,46 %	2,46 %
Régime Local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,68 %	1,68 %
Départs depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 <sup>ère</sup> année de départ	1,15 %	1,15 %
2 <sup>ème</sup> année de départ	1,43 %	1,43 %
3 <sup>ème</sup> année de départ	1,68 %	1,68 %
À partir de la 4 <sup>ème</sup> année de départ	1,68 %	1,68 %

## Adultes non retraités

Régime Général		
Départs antérieurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	2,01 %	2,01 %
Départs depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 <sup>ère</sup> année de départ	1,69 %	1,69 %
2 <sup>ème</sup> année de départ	1,85 %	1,85 %
3 <sup>ème</sup> année de départ	2,01 %	2,01 %
À partir de la 4 <sup>ème</sup> année de départ	2,01 %	2,01 %
Régime Local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,36 %	1,36 %
Départs depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 <sup>ère</sup> année de départ	1,15 %	1,15 %
2 <sup>ème</sup> année de départ	1,26 %	1,26 %
3 <sup>ème</sup> année de départ	1,36 %	1,36 %
À partir de la 4 <sup>ème</sup> année de départ	1,36 %	1,36 %

## Enfants

Régime Général		
	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2020	1,20 %	1,18 %
Régime Local Alsace-Moselle		
	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2020	0,82 %	0,81 %

Les cotisations «adultes» correspondent aux cotisations que doit verser chaque adulte pour continuer à bénéficier du régime frais de santé. Peuvent être concernés :

- chaque ancien salarié, retraité ou non,
- chaque adulte ayant droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la couverture au titre d'un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation enfant devient gratuite à partir du 4<sup>ème</sup> enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après décision du comité paritaire de gestion.

## Partie 3 Régime Prévoyance

### Article 7 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 12 mars 2020<sup>(1)</sup>

(1) *Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*

---

*CSRP.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*CFDT ;*  
*CGT ;*  
*CFE-CGC ;*  
*CGT-FO.*

### **Article 7.1** **(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) - Affiliation des salariés**

Tous les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauche. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Un assuré cesse d'être garanti à la date de suspension de son contrat de travail. Toutefois, dans certains cas, les salariés dont le contrat de travail est suspendu continuent à bénéficier du régime de prévoyance.

#### **Article 7.1.1** **Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime**

Les salariés restent bénéficiaires du Régime Prévoyance en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de congés payés, maternité, paternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle), accident (professionnel ou non professionnel) ou suspension de contrat indemnisée par l'entreprise, pour la durée cette suspension et tant qu'ils sont inscrits aux effectifs de l'entreprise, et cela exclusivement pour la période au titre de laquelle ces salariés bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel de salaire,
  - ou d'indemnités journalières ou rentes d'invalidité ou d'incapacité du Régime Obligatoire,
  - ou d'indemnités journalières complémentaires (ou d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
  - ou d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).
- Dans les cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties Prévoyance indiqués ci-dessus, le maintien des garanties est assuré pour la durée de la suspension, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

En outre, les salariés aidants visés à l'article 12.1.3 du présent accord bénéficient du maintien des garanties Prévoyance pendant la durée mentionnée audit article sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

#### **Article 7.1.2** **Salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant pas du maintien du régime**

Les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans solde).»

#### **Article 7.2** **Maintien de la garantie décès pour les salariés en arrêt de travail ou en invalidité**

La garantie décès est maintenue pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident ou pour invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail, ou avant la fin de la portabilité des droits. Ce maintien est limité à la date de liquidation de la retraite.

#### **Article 7.3** **Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité**

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015, l'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'un maintien des garanties Prévoyance, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'ancien salarié est éligible à la portabilité s'il justifie cumulativement :

- de la cessation de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde),
- de l'ouverture de ses droits à couverture dans l'entreprise, avant la cessation de son contrat de travail,
- de l'ouverture de ses droits à Pôle Emploi.

Les garanties maintenues sont celles définies dans le Régime et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise à laquelle le salarié appartenait.



---

#### **Article 7.4**

##### **Adhésion optionnelle des mandataires sociaux**

Les entreprises adhérant au Régime Frais de Santé et Prévoyance de la Branche de la Répartition Pharmaceutique ont la possibilité, par décision de leurs Instances Dirigeantes, de faire adhérer ou non au Régime Prévoyance les mandataires sociaux de l'entreprise. L'adhésion au Régime Prévoyance des mandataires sociaux n'empêche pas l'adhésion obligatoire au Régime Frais de Santé, sans décision prise expressément en ce sens par les Instances Dirigeantes de l'entreprise.

#### **Article 8**

##### **Garanties**

*Mod. par Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFE-CGC ;*

*CGT-FO.*

(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) En dehors de l'allocation forfaitaire pour frais d'obsèques versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, les garanties prévoyance varient en fonction de la catégorie à laquelle le salarié appartient.

Lorsque les garanties prévoyance sont modifiées, ces modifications ne sont effectives que pour les risques survenant à partir du jour de l'entrée en vigueur de ces nouvelles garanties.

La définition des conjoints et des enfants à charge est fixée dans la convention d'assurance signée avec l'assureur.

Pour les garanties incapacité et invalidité, le total des sommes nettes perçues par le salarié, notamment au titre de la rémunération versée par l'entreprise, des prestations en espèces de la sécurité sociale versées, de celle du régime de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail et/ou de l'invalidité, ne peut en aucun cas excéder 100 % du traitement de référence ayant servi de base de calcul aux prestations du régime de prévoyance net de cotisations sociales, éventuellement revalorisé conformément aux dispositions du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant les garanties. Indemnisation nette et traitement de référence net s'entendent après déduction des cotisations sociales y compris contributions CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au redressement de la dette sociale) et avant déduction de l'impôt sur le revenu. Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, l'assuré bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur tel que visé dans le traitement de référence, ce cumul sera limité aux rémunérations et indemnités versées par l'employeur pendant la période correspondante d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée ou encore de congés rémunérés (congs de reclassement ou de mobilité...).

Par dérogation à ce qui précède, si l'assuré reprend son activité à temps partiel ou réduit tout en bénéficiant d'indemnités journalières, pour motif thérapeutique et/ou d'une rente d'invalidité, l'application de la règle de cumul ci-dessus ne pourra pas entraîner la révision à la baisse de la prestation de l'Assureur en cas d'augmentation du salaire de l'assuré (sauf si cette augmentation résulte d'un allongement de son temps de travail effectif).

#### **Article 8.1**

##### **Garantie incapacité**

(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) Les indemnités complémentaires, versées au titre du présent régime en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, sont calculées en pourcentage du traitement de référence brut, ces pourcentages variant selon la tranche du salaire, mais étant limitées à quatre plafonds de la Sécurité Sociale.

Ces indemnités complémentaires constituent une somme brute sur laquelle sont précomptées les cotisations sociales, selon la législation et les réglementations en vigueur. Le principe général de limitation au net prévu à l'article 8 s'applique.

Par ailleurs, l'assureur en charge du Régime Prévoyance ne pourra pas procéder à des opérations de contrôle médical sur les salariés en arrêts de travail.

### 8.1.1 Cadres

a

#### Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident

La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié cadre.

Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt.

Catégorie du salarié		Cadres			
		Ancienneté < 1 an		Ancienneté ≥ 1 an	
Tranche de salaires		T.A	T.B	T.A	T.B
Période de versement	4 <sup>ème</sup> au 30 <sup>ème</sup> jour	30 %	80 %		
	31 <sup>ème</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour	30 %	80 %		
	91 <sup>ème</sup> au 274 <sup>ème</sup> jour	30 %	85 %	30 %	85 %
	À partir du 275 <sup>ème</sup> jour	30 %	90 %	30 %	90 %

b

#### Incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale, de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de T.A + T.B, sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale reconstituées en brut. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Catégorie du salarié	Cadres	
	Ancienneté < 1 an	Ancienneté ≥ 1 an
Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de T.A + T.B sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale reconstituées en brut, à partir du 4 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.	Indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de T.A + T.B sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale reconstituées en brut, à partir du 91 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

### 8.1.2 Non cadres

a

#### Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident

Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt. De plus, le montant de ces indemnités est déterminé de façon que leur cumul avec l'indemnité de Sécurité Sociale ne dépasse pas :

- 70 % du traitement de référence à partir du 4<sup>ème</sup> jour ;
- 75 % du traitement de référence à partir du 31<sup>ème</sup> jour.

Catégorie du salarié		Non cadres	
Tranche de salaires		T.A	T.B
Période de versement	4 <sup>ème</sup> au 30 <sup>ème</sup> jour	20 %	70 %
	À partir du 31 <sup>ème</sup> jour	25 %	75 %

b

#### Incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale au salarié non cadre. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancien-

neté du salarié.

Catégorie du salarié	Non cadres	
	Ancienneté < 1 an	Ancienneté ≥ 1 an
Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (T.A et T.B), sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale reconstituées en brut à partir du 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt, si celui-ci est égal ou supérieur à 4 jours.	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (T.A et T.B), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut à partir du 4 <sup>ème</sup> jour d'arrêt.

## Article 8.2

### Garantie invalidité

(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) Le salarié reconnu en invalidité par la Sécurité Sociale perçoit du régime de Prévoyance une rente, exprimée en pourcentage de son salaire brut T.A et T.B. Le principe général de limitation au net prévu à l'article 8 s'applique.

Par ailleurs, les enfants du salarié classé en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité (ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %) sont admis au bénéfice de l'allocation éducation, dont le montant est égal à 50 % de celui alloué aux enfants d'un assuré décédé.

### 8.2.1

#### Cadres

##### a

#### Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

Cadres		
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente	
	T.A	T.B
2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie	30 %	90 %
1 <sup>ère</sup> catégorie	Rente minorée de 25 %	

##### b

#### Rente d'invalidité pour une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les invalidités résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent donner droit à une rente du Régime Prévoyance, complémentaire à celle de la Sécurité Sociale, dont le montant est variable en fonction du taux de rente.

Si le taux de rente servi par la Sécurité Sociale est inférieur à 20 %, aucune rente n'est servie au titre du Régime.

##### c

#### Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée aux enfants du salarié cadre classé en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité, ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %, est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

Enfant à charge	Allocation éducation invalidité annuelle
	Cadres
Agé de moins de 11 ans	228,67 €
Agé de 11 ans à moins de 18 ans	381,12 €
Agé de 18 ans à moins de 27 ans	571,68 €

## 8.2.2 Non Cadres

### a Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié non cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

Non cadres	
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente
	T.A et T.B
2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie	75 % de T.A et T.B, rente de la Sécurité Sociale comprise
1 <sup>ère</sup> catégorie	Rente minorée de 25 %

### b

#### Rente d'invalidité pour une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Les invalidités résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent donner droit à une rente du Régime Prévoyance, complémentaire à celle de la Sécurité Sociale, dont le montant est variable en fonction du taux de rente.

Si le taux de rente servi par la Sécurité Sociale est inférieur à 20 %, aucune rente n'est servie au titre du Régime.

### c

#### Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée aux enfants du salarié non cadre classé en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité, ou parmi les invalides du travail dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 66 %, est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

Enfant à charge	Allocation éducation invalidité annuelle
	Non Cadres
Agé de moins de 11 ans	183,00 €
Agé de 11 ans à moins de 18 ans	274,42 €
Agé de 18 ans à moins de 27 ans	365,88 €

## Article 8.3 Garantie Décès

Le régime de Prévoyance garantit, en cas de décès de l'assuré, le versement au bénéficiaire qu'il a désigné ou à défaut de désignation à son conjoint, à défaut à ses enfants, à défaut à ses père et mère, à défaut à ses héritiers, d'un capital calculé en pourcentage de son salaire annuel brut, limité à T.A et T.B. Ce capital varie en fonction de la situation de famille et des enfants ou personnes à charge au sens du Code de la Sécurité Sociale.

Le capital «décès maladie» est payé par anticipation à l'assuré, sur demande, s'il est classé en invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie.

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

Une allocation éducation annuelle est accordée, sous certaines conditions, aux orphelins qui poursuivent leurs études, pour autant qu'un capital décès ait été versé par le Régime. Le montant est déterminé par tranches d'âge des enfants. Il est double pour les orphelins de père et de mère.

## 8.3.1 Cadres

### a

#### Capital décès en cas de décès du salarié cadre

Le capital est différent suivant que le décès du salarié est consécutif à une maladie ou à un accident (sauf en cas de versement anticipé pour un invalide de 3<sup>ème</sup> catégorie et pour la garantie double effet prévue à l'article «Capital

décès en cas de décès d'un proche du salarié cadre», où seul le barème «maladie» est appliqué).

Situation du salarié	Cadre	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou vivant maritalement	Sans personne à charge : 170 %	Sans personne à charge : 270 %
	Avec une personne à charge : 275 %	Avec une personne à charge : 450 %
Marié Pacsé	Sans personne à charge : 220 %	Sans personne à charge : 370 %
	Avec une personne à charge : 275 %	Avec une personne à charge : 450 %
Majoration (par personne à charge supplémentaire)	Au-delà de 1 personne à charge : 55 %	Au-delà de 1 personne à charge : 80 %

## b

### Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié cadre

	Cadres
Décès du conjoint	20 % du salaire de référence annuel (T.A + T.B)
	Majoration de 10 % par personne à charge
Décès d'un enfant à charge	20 % du salaire de référence (T.A + T.B)
Décès d'un ascendant à charge	20 % du salaire de référence (T.A + T.B)
Garantie double effet (en cas de décès du salarié et de décès simultané ou postérieur de son conjoint)	Dans le cas du décès simultané du salarié et de son conjoint, il est versé, en plus du capital décès du salarié (lorsqu'ils en sont bénéficiaires), un capital global égal à 50 % du capital «maladie». Ce capital global «supplémentaire» est versé aux enfants du couple qui étaient encore à charge au moment du décès du salarié et de son conjoint.
	Dans le cas du décès postérieur du conjoint, il est versé aux enfants du couple qui étaient encore à charge au moment du décès du conjoint un capital global égal à 50 % du capital «maladie».

## c

### Allocation éducation

Le montant annuel de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié cadre est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle dans le cas du décès de l'assuré
	Cadres
Âgé de moins de 11 ans	457,35 €
Âgé de 11 ans à moins de 18 ans	762,25 €
Âgé de 18 ans à moins de 27 ans	1 143,37 €

Ce montant est double dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère :

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère
	Cadres
Âgé de moins de 11 ans	914,70 €
Âgé de 11 ans à moins de 18 ans	1 524,50 €
Âgé de 18 ans à moins de 27 ans	2 286,74 €

**d**  
**Frais d'obsèques**

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

Frais d'obsèques
25 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

**8.3.2**  
**Non Cadres**

**a**  
**Capital décès en cas de décès du salarié non cadre**

Le capital est différent suivant que le décès du salarié est consécutif à une maladie ou à un accident (sauf en cas de versement anticipé pour un invalide de 3<sup>ème</sup> catégorie, où seul le barème "maladie" est appliqué).

Situation du salarié	Non cadre	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou vivant maritalement	Sans personne à charge : 120 %	Sans personne à charge : 192 %
	Avec une personne à charge : 192 %	Avec une personne à charge : 312 %
Marié, Pacsé	Sans personne à charge : 156 %	Sans personne à charge : 251 %
	Avec une personne à charge : 192 %	Avec une personne à charge : 312 %
Majoration (par personne à charge supplémentaire)	Au-delà de 1 personne à charge : 36 %	Au-delà de 1 personne à charge : 60 %

**b**  
**Capital décès en cas de décès d'un proche du salarié non cadre**

	Non cadres
Décès du conjoint	26 % du salaire de référence annuel (T.A + T.B)
Décès d'un enfant à charge	12 % du salaire de référence annuel (T.A + T.B)

**c**  
**Allocation éducation**

Le montant annuel de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié non cadre est fonction de l'âge de chaque enfant à charge encore en étude.

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle dans le cas du décès de l'assuré
	Non cadres
Âgé de moins de 11 ans	365,88 €
Âgé de 11 ans à moins de 18 ans	548,82 €
Âgé de 18 ans à moins de 27 ans	731,76 €

Ce montant est double dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère :

Enfant à charge	Allocation éducation décès annuelle Dans le cas d'un enfant orphelin de père et de mère
	Non cadres
Âgé de moins de 11 ans	731,76 €
Âgé de 11 ans à moins de 18 ans	1 097,64 €
Âgé de 18 ans à moins de 27 ans	1 463,52 €

#### d Frais d'obsèques

Une allocation forfaitaire pour frais d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.

Frais d'obsèques
25 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

#### Article 9 Cotisations du Régime Prévoyance

*Mod. par Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 (date d'application exclue de l'extension au titre des cotisations) à l'exception de l'art. 5.3 applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CGT ;*

*FO.*

#### Article 9.1 Taux de cotisation du régime des cadres

*À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (date d'application exclue de l'extension), le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties Incapacité - Invalidité*

— Décès du Régime Prévoyance pour les salariés cadres est fixé à 1,87 % des tranches A et B du salaire brut. La répartition par risque est la suivante :

Risque incapacité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	0,43 %
Risque invalidité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	0,46 %
Risque décès	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	0,98 %
Total	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	1,87 %

L'entreprise devra obligatoirement prendre en charge 100 % de la Tranche T.A à concurrence de 1,50 %. Au-delà de ce taux pour la Tranche T.A, ainsi que pour l'intégralité de la cotisation sur la Tranche T.B, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

**Article 9.2**  
**Taux de cotisation du régime des non-cadres**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (date d'application exclue de l'extension), le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties Incapacité - Invalidité

— Décès du Régime Prévoyance pour les salariés non cadres est fixé à 3,09 % des tranches A et B du salaire brut. La répartition par risque est la suivante :

Risque incapacité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	1,10 %
Risque invalidité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	0,72 %
Risque décès	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	0,45 %
Total	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	2,27 %

Pour les trois risques Invalidité, Incapacité et Décès, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Ce taux global inclut, par ailleurs, la garantie «mensualisation» prévue dans le cadre du Régime Incapacité.

Mensualisation couverte par le régime prévoyance Cotisation correspondant à la partie de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur couverte dans le régime	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
T.A et T.B	0,82 %

Cette cotisation destinée à couvrir une partie de la mensualisation est à la seule charge de l'entreprise.

**Article 10**  
**Revalorisation des prestations**

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux s'engagent à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.



---

## **Partie 4**

### **Gestion du Régime**

#### **Article 11**

##### **Comité Paritaire de Gestion**

Un Comité Paritaire de Gestion a été créé dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique. Il est composé, pour moitié, des représentants de l'organisation d'employeurs et, pour l'autre moitié, des représentants de l'ensemble des Organisations Syndicales de salariés Représentatives, signataires de la Convention Collective ou y ayant adhéré en totalité et sans réserve.

Ce Comité Paritaire de Gestion a pour mission de veiller au bon fonctionnement des Régimes professionnels Frais de Santé et Prévoyance, d'étudier les modifications des prestations et des cotisations et de gérer le Fonds Social de la Branche de la Répartition Pharmaceutique.

La composition et les règles de fonctionnement du Comité Paritaire de Gestion sont définies dans les articles ci-dessous.

Pour chaque exercice civil, pour le Régime Frais de Santé et le Régime Prévoyance, l'organisme assureur recommandé pour le Régime établit un rapport sur l'ensemble du Régime correspondant aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes.

Ce rapport comprend, d'une part, le montant des cotisations brutes de réassurance, le montant des prestations payées brutes de réassurance, le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ; d'autre part, la quote-part des produits financiers nets des autres charges, des participations aux résultats de la réassurance. Il est présenté au Comité Paritaire de Gestion tous les ans.

Ce rapport sera transmis par l'assureur gestionnaire à la même date à la direction de chaque entreprise adhérente au régime. Il sera présenté, pour information, au Comité d'Entreprise, ou, s'il y a lieu, au CCE de l'entreprise adhérent auprès des assureurs recommandés.

Les entreprises qui n'adhèrent pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord doivent respecter, auprès de leurs assureurs respectifs, les dispositions décrites dans le présent accord.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective, mais qui auraient confié la gestion de leur régime Frais de Santé et Prévoyance à un autre organisme, doivent communiquer à leur Comité d'Entreprise le rapport correspondant à leur propre résultat (à défaut aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au CCE au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

#### **Article 11.1**

##### **Composition du Comité Paritaire de Gestion**

Ce Comité Paritaire de Gestion, nommé pour un exercice de 12 mois, exercice se terminant le 31 décembre de chaque année, comprend 2 collèges :

- un collège des salariés, composé de 4 membres pour chacune des Organisations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale et représentatives au niveau de la Branche ;
- un collège des employeurs, composé d'un nombre égal de membres.

Tout membre qui ne peut assister à une séance est représenté de plein droit, sans qu'il soit exigé un pouvoir à cet effet, par un autre membre de sa délégation.

Dans l'hypothèse d'un empêchement durable ou définitif de l'un des membres, il peut être procédé à la désignation d'un autre membre dont le mandat expirera à la fin de l'exercice en cours.

#### **Article 11.2**

##### **Bureau du Comité Paritaire de Gestion**

##### **11.2.1**

##### **Composition du Bureau**

Lors de la première réunion de chaque exercice, le Comité Paritaire de Gestion élit, parmi ses membres, un bureau comprenant :

- 1 Président,
- 1 Vice-Président,
- 1 Secrétaire,
- 1 Secrétaire Adjoint,
- et 1 Membre Supplémentaire par collège constituant le Comité Paritaire de Gestion.

Le Président doit appartenir alternativement au collège des employeurs et au collège des salariés, sauf désistement

---

exprès du collège auquel devait revenir la présidence.

Le Vice-Président doit appartenir au collège des salariés lorsque le Président appartient au collège des employeurs ; il doit appartenir au collège des employeurs lorsque le Président appartient au collège des salariés.

Le Secrétaire doit appartenir au même collège que le Président.

Le Secrétaire Adjoint doit appartenir au collège du Vice-Président.

En cas de décès ou de démission d'un membre du Bureau, il sera procédé à une élection en vue de son remplacement par un membre appartenant au même collège, sauf désistement exprès de ce collège, le mandat expirant à la fin de l'exercice en cours.

### **11.2.2**

#### **Modalités de l'élection du Bureau**

Le Président et le Vice-Président sont élus à l'unanimité des 2 collèges, la position de chaque collège étant au préalable déterminée au moyen d'un vote exprimé comme décrit à l'article 11.3.2 du présent accord. Si l'unanimité ne se réalise pas au cours du premier tour de scrutin, il est organisé autant de tours qu'il est nécessaire.

Le collège auquel appartient le Président, votant séparément, comme il est dit à l'article 11.3.2, élit le Secrétaire. L'autre collège votant séparément, comme il est dit à l'article précité, élit le Secrétaire Adjoint.

Chaque collège votant séparément élit son Membre Supplémentaire.

### **11.2.3**

#### **Fonctionnement du Bureau**

Le Bureau a pour fonction de préparer le travail du Comité Paritaire de Gestion, de le convoquer et de suivre la bonne exécution de ses décisions. À moins d'une délégation de pouvoir du Comité Paritaire de Gestion, le Bureau n'a de pouvoir de décision que pour statuer sur des cas sociaux urgents.

Le Bureau se réunit sur convocation écrite de son Président ou du Vice-Président le remplaçant, mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 48 heures au moins.

Le Bureau prend ses décisions à la majorité des membres présents, non compris les abstentions.

Au cas où une majorité ne se dégage pas lors d'un vote du bureau, le Président du Bureau doit porter l'objet du désaccord à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité Paritaire de Gestion.

## **Article 11.3**

### **Fonctionnement du Comité Paritaire de Gestion**

#### **11.3.1**

##### **Réunion du Comité Paritaire de Gestion**

Le Comité Paritaire de Gestion peut se réunir tous les mois selon un calendrier préétabli, ou plus souvent si cela s'avère nécessaire, sur convocation écrite du bureau mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 7 jours francs. Cette convocation est transmise par l'assureur gestionnaire du régime. En tout état de cause, en cas de situation urgente et exceptionnelle, le Comité Paritaire de Gestion se réunira en juillet et en août.

Le Secrétaire est chargé d'établir un procès-verbal de chaque réunion, que le Président doit faire approuver à la réunion suivante à l'unanimité des membres présents ou représentés.

Dans le cas où il est empêché, le Président doit avertir au préalable le Vice-Président, afin qu'il assure son remplacement.

Dans le cas où le Président et le Vice-Président sont empêchés, il appartient au Comité Paritaire de Gestion de désigner, parmi ses membres, un président de séance dans les formes prévues à l'article 11.2.2 du présent accord.

#### **11.3.2**

##### **Prises de décisions du Comité Paritaire de Gestion**

Les décisions du Comité Paritaire de Gestion sont prises par accord constaté au moyen d'un vote des 2 collèges. Chaque collège dispose à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collège détermine sa position séparément.

Au cas où une majorité au sein du Comité Paritaire de Gestion ne se dégage pas lors d'un vote, celui-ci doit obligatoirement se réunir à nouveau 15 jours francs au plus tard après la séance où a eu lieu le vote.

Si, passé le délai de 1 mois, aucune solution n'est trouvée, le conflit sera porté devant la Commission Paritaire Nationale, qui devra se réunir dans un délai de 15 jours francs.

Un ou des représentants du gestionnaire recommandé participent, en tant que conseillers techniques non rémunérés, à toutes les réunions. L'assureur gestionnaire en assure le secrétariat administratif, et doit communiquer au Comité

---

Paritaire de Gestion tous les documents administratifs, comptables ou techniques relatifs au fonctionnement des contrats.

Enfin, le Comité Paritaire de Gestion élit domicile au siège social de la C.S.R.P.

### 11.3.3

#### Indemnisation des membres du Comité Paritaire de Gestion participant à la réunion

Les membres du Comité Paritaire de Gestion participant à la réunion perçoivent :

- Une indemnité forfaitaire de participation de 30 € pour les participants résidants en Ile de France ;
- Une indemnité forfaitaire de participation de 60 € pour les participants résidants en Province, ainsi que la prise en charge de leurs frais réels de déplacement.

### 11.3.4

#### Accompagnement du Comité Paritaire de Gestion par un actuair

Les membres du Comité Paritaire de Gestion pourront bénéficier de l'assistance d'une société d'actuariat afin de les accompagner pour le pilotage technique des comptes et la veille réglementaire. Le choix de l'actuaire sera défini par le Comité Paritaire de Gestion.

Cet accompagnement sera pris en charge par l'assureur, dans la limite d'un forfait annuel fixé 30 000 € HT maximum. Cette enveloppe doit être prise sur les frais de l'assureur et intégrer le protocole technique.

## Article 12

### Degré Élevé de Solidarité (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu)

*Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération chimie énergie CFDT ;*

*Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes (CFE-CGC) ;*

*Fédération nationale des industries chimiques (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT ;*

*Fédération nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, cuirs et habillement (FO).*

*Mod. par Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter de son dépôt.*

Les dispositions de l'article 12.1.3 «Aide pour les aidants familiaux» prennent effet au 5 févr. 2021, les dispositions de l'article 12.1.8 et 12.1.9 prennent effet au 13 mars 2020 pour la «Prise en charge des arrêts de travail déroga-taires Covid-19» et au 1<sup>er</sup> janv. 2023 pour le dispositif «Aidants»<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CFE-CGC ;*

*CGT-FO.*

*Mod. par Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 à l'exception de l'art. 5.3 applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2023<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CGT ;*

*FO.*

(Avenant° 4, 11 juill. 2023, étendu) Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du degré élevé de solidarité (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu), avec un budget correspondant à 2 % des cotisations frais de santé et prévoyance. Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du degré élevé de solidarité (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu).

(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) L'utilisation du degré élevé de solidarité pourra être modifiée par voie d'ave-nant au présent accord.

---

## Article 12.1

### **Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du degré élevé de solidarité (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés**

(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) Les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, ainsi que leurs ayants droit lorsque cela est prévu, accèdent aux actions financées par le degré élevé de solidarité (Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) géré par les assureurs recommandés.

(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) De même, peuvent bénéficier de certaines actions du degré élevé de solidarité, lorsque cela est indiqué :

- les anciens salariés en portabilité des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés et leurs ayants droit ;
- les anciens salariés visés à l'article 4.2.3 du présent accord et leurs ayants droit, adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) Les actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du degré élevé de solidarité mises en œuvre au profit de ces bénéficiaires sont les suivantes :

- prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord,
- fonds social,
- dispositif «aide aux aidants»,
- dispositif «coups durs»,
- dispositif de téléconsultation,
- dispositif «prévention»,
- actions de prévention ponctuelles décidées et mises en place par le Comité Paritaire de Gestion,
- contribution partielle au financement de la prise en charge des arrêts de travail dérogatoires liés au Covid-19,
- Dispositif «Aidants».

La gestion des actions de solidarité et de prévention est effectuée par le gestionnaire unique des régimes Frais de santé et Prévoyance.

Un bilan des actions mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultats frais de santé et prévoyance.

#### 12.1.1

##### **Prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord**

(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) Une partie du degré élevé de solidarité, sera consacrée au financement de la couverture des conjoints à charge tels que définis à l'article 4.3.2 du présent accord, adhérant volontairement au régime frais de santé de la branche. Ce financement viendra en complément de la cotisation forfaitaire versée par ces derniers, conformément à l'article 6.3 du présent accord.

Cette prise en charge poursuit un objectif de solidarité, en aidant le salarié, dont le conjoint est entièrement dépendant économiquement, à financer une couverture complémentaire frais de santé pour ce dernier, permettant ainsi une meilleure prise en charge de ses dépenses santé. Elle aide également le conjoint à charge tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, qui vient de devenir veuf veuve, à maintenir sa couverture frais de santé en continuant d'en financer une partie durant 12 mois.

#### 12.1.2

##### **Financement du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique**

(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) Les signataires du présent accord souhaitent également affecter annuellement une part du budget relatif au degré élevé de solidarité, pour un montant maximum de 10 % du budget susvisé, à l'alimentation du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique géré par les assureurs recommandés. Ce montant sera défini annuellement par le comité paritaire de gestion.

Ce fonds a pour objectif de conduire à discrétion du comité paritaire de gestion différentes opérations à vocation sociale. Il pourra notamment prévoir l'attribution d'une aide exceptionnelle, sur décision du comité paritaire de gestion, au salarié d'une entreprise ayant adhéré auprès des assureurs recommandés ayant fait face à des dépenses importantes par rapport à ses ressources familiales, pour lui ou ses ayants droit :

- Soit en complément des remboursements de la sécurité sociale et ou du régime frais de santé dont le salarié bénéficie ;
- Soit pour des dépenses non prises en charge par la sécurité sociale.

---

Ce dispositif est également accessible aux anciens salariés visés à l'article 4.2.3 du présent accord et leurs ayants droit, lorsqu'ils adhèrent au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé.

La demande d'intervention du fonds social devra être formulée par écrit.

### **12.1.3**

#### **(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) - Aide pour les aidants familiaux**

##### **a**

##### **Principe**

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au degré élevé de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- d'un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de vingt-sept ans,
- de son conjoint, s'entendant comme l'époux/ l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de PACS,
- ou d'un de ses ascendants,

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 euros. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 30 jours d'absences par année civile, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, poursuivant les mêmes objectifs, sous réserve que ces derniers n'entraînent pas déjà le versement d'une indemnité au salarié.

Par ailleurs, dans le cas où le salarié bénéficierait déjà du versement d'une indemnité au titre d'un dispositif légal ou d'entreprise, ce dernier pourra également bénéficier de l'aide pour les aidants, dans les conditions définies ci-dessus. Toutefois, l'indemnité journalière perçue au titre du dispositif légal ou d'entreprise sera déduite de l'indemnité forfaitaire journalière prévue dans le présent dispositif, afin que les deux indemnités cumulées ne dépassent pas 70 € par jour.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

##### **b**

##### **Modalités de décision**

Cette aide sera accordée sur décision du comité paritaire de gestion.

Les demandes des salariés seront envoyées au gestionnaire des actions de solidarité et de prévention, qui transmettra la demande aux membres du comité paritaire de gestion. Ces derniers rendront leur avis lors de leurs réunions, telles que prévues à l'article 11.3.1 du présent accord.

Dans le cas où une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence de la situation dans laquelle le salarié se trouverait, s'avère nécessaire, les membres du comité paritaire de gestion pourront être saisi par le gestionnaire des actions de solidarité et de prévention afin qu'ils rendent leur avis avant la tenue de la prochaine réunion. Cette prise de décision se fera alors par tout moyen utile : conférence téléphonique, réunion présentielle, visio-conférence, échange de mails.... Les membres du comité paritaire de gestion transmettront ensuite au gestionnaire des actions de solidarité et de prévention la décision qui aura été prise.

---

#### **12.1.4** **Dispositif «coups durs»**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif «coups durs», qui prévoit l'attribution d'une aide financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux situations difficiles qu'elles rencontrent.

Le règlement du dispositif «coups durs» définit les bénéficiaires de ce dispositif, les actions mises en œuvre dans le cadre de ce dernier et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le Comité Paritaire de Gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

#### **12.1.5** **Téléconsultation**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018, les salariés des entreprises ayant adhéré auprès des assureurs recommandés, les anciens salariés en portabilité de ces entreprises, ainsi que les ayants droits de ces salariés et anciens salariés en portabilité tels que définis par l'article 4.3 du présent accord, peuvent accéder à un service de téléconsultation.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, ce dispositif sera également accessible aux anciens salariés visés à l'article articles 4.2.3 du présent accord et leurs ayants droit, lorsqu'ils adhèrent au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé.

Les modalités de recours à ce service (nombre de téléconsultation par an et par bénéficiaire notamment) sont définies par le Comité Paritaire de Gestion avec l'assureur du régime frais de santé de la branche.

#### **12.1.6** **Dispositif «Prévention»**

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif «Prévention», qui prévoit la prise en charge de certaines dépenses de prévention, sur remise de justificatifs.

Le règlement du dispositif «Prévention» définit les bénéficiaires de ce dispositif, les actions de prévention prises en charge et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le Comité Paritaire de Gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

#### **12.1.7** **Actions de prévention ponctuelles décidées et mises en place par le Comité Paritaire de Gestion**

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019, le Comité Paritaire de Gestion peut décider de la mise en œuvre d'actions de prévention ponctuelles financées par le budget du haut degré de solidarité, sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Il lui reviendra de définir ces actions de prévention, et notamment leur contenu, leur durée, leurs modalités de mise en œuvre et le public cible, dans les conditions définies à l'article 11.3.2 du présent accord pour ses prises de décision.

Seules les actions de prévention n'ayant pas vocation à devenir pérennes pourront être mise en place par seule décision du Comité Paritaire de Gestion.

#### **12.1.8** **(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) - Contribution partielle au financement de la prise en charge des arrêts de travail dérogatoires Covid-19**

Pendant la période de confinement liée au Covid-19, certaines situations ont entraîné le placement de salariés en arrêts de travail dit dérogatoires.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place un dispositif exceptionnel afin de permettre une prise en charge des salariés travaillant au sein d'une entreprises adhérant auprès des assureurs recommandés et se trouvant placés en arrêt de travail dérogatoire en lien avec le Covid-19.

Cette prise en charge est faite en conformité avec les garanties du régime Prévoyance, et tant que le salarié bénéficie du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour cet arrêt. De ce fait, dès lors qu'il n'y a plus de prise en charge de ces arrêts par l'assurance maladie, et donc plus de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, ces arrêts dérogatoires ne sont plus couverts par ce dispositif.

En accord avec les assureurs recommandés, les partenaires sociaux ont décidé de financer une partie de cette prise en charge exceptionnelle par un prélèvement sur le fonds du haut degré de solidarité de la branche, et dans la limite d'une enveloppe fixée par le Comité Paritaire de Gestion.

L'extension de cette enveloppe budgétaire est conditionnée à un accord du Comité Paritaire de Gestion, après pro-

---

position des assureurs recommandés.

Cette prise en charge des arrêts dérogatoires Covid-19 prendra fin une fois l'enveloppe épuisée, en cas de non-renouvellement de cette dernière par le Comité Paritaire de Gestion.

**Article 12.1.9**  
**(Avenant n° 4, 11 juill. 2023, étendu) - Dispositif «Aidants»**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif «Aidants», qui prévoit l'attribution d'une aide financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux situations difficiles qu'elles rencontrent.

Le règlement du dispositif «Aidants» définit les bénéficiaires de ce dispositif, les actions mises en œuvre dans le cadre de ce dernier et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le Comité paritaire de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

**Article 12.1.10**  
**(Avenant n° 5, 25 avr. 2024, étendu) - Aide au financement de la complémentaire santé des anciens salariés retraités**

Une aide au financement de la complémentaire santé pour les anciens salariés retraités est créée à compter de l'année 2023. Cette aide financière est ouverte aux anciens salariés retraités dont la pension de retraite annuelle nette de référence est inférieure à un montant annuel défini par le Comité paritaire de gestion, qui en fixe également le montant.

**Article 12.2**  
**Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises n'adhérant pas aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés**

Pour les entreprises n'adhérant pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord, un budget de 2 % des cotisations des régimes frais de santé et prévoyance doit également être alloué au financement d'actions de haut degré de solidarité qu'elles mettent en œuvre avec leur(s) assureur(s) respectif(s).

Ces dernières doivent, à minima, mettre en place les trois actions suivantes prévues dans le présent accord, à savoir :  
— la prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord.

Cette prise en charge par le haut degré de solidarité correspond à la différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée qui ne peut pas dépasser 20 € par mois, en application de l'article 6.3 du présent accord.

— un fonds social,

— l'aide aux aidants, en respectant à minima les dispositions prévues à l'article 12.1.3 - a «principe» du présent accord.

Ces actions doivent bénéficier aux salariés des entreprises non adhérentes aux assureurs recommandés, à leurs ayants droit et, lorsque cela est prévu, aux anciens salariés de ces mêmes entreprises, visés à l'article 4.2.3 du présent accord et adhérent au régime frais de santé de leur ancienne entreprise ainsi que leurs ayants droit, dans les mêmes conditions que celles décrites dans le présent accord, aux articles 12.1 et suivants.

**Article 13**  
**Informations des bénéficiaires du régime Frais de Santé et du régime Prévoyance**

**Article 13.1**  
**Informations remises à l'ensemble des salariés et anciens salariés**

Une brochure d'information sera remise à tout salarié du Régime Frais de Santé et Prévoyance, ainsi qu'à tout ancien salarié adhérent au Régime Frais de Santé.

Les modifications apportées aux Régimes donneront lieu, selon leur importance, soit à l'établissement d'une nouvelle brochure, soit à la communication d'une fiche rectificative. Le contenu de ce document et de ses mises à jour sera établi en liaison avec l'organisme gestionnaire, sous sa responsabilité.

**Article 13.2**  
**Informations remises aux salariés quittant l'entreprise**

Conformément à l'article L. 911-8 au Code de la Sécurité Sociale, l'employeur signale au salarié quittant l'entreprise et remplissant les conditions lui permettant de bénéficier de la portabilité le maintien de ces garanties dans le certificat de travail.

---

De même, tout salarié quittant l'entreprise et se trouvant dans l'un des cas prévus par la loi EVIN (article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) et indiqués dans les articles 4.2.1, 4.2.2, et 7.3 du présent accord, recevra une information individuelle de son entreprise, lors de la remise de son certificat de travail sur :

- sa possibilité d'adhérer volontairement à un contrat Frais de Santé et les modalités correspondantes ;
- les conditions tarifaires de son adhésion éventuelle.

Cette information sera donnée au salarié par l'employeur, même si ce dernier, après son départ de l'entreprise et compte tenu de sa situation, reste bénéficiaire pendant une certaine durée, et à titre gratuit, du Régime Frais de Santé et / ou Prévoyance.

Les Ayants droit d'un salarié décédé seront également informés de leurs droits éventuels, par l'assureur.

## **6**

### **Cadre juridique de l'accord**

#### **Article 14**

##### **Périodicité des procédures de mise en concurrence**

Les partenaires sociaux de la Branche de la Répartition Pharmaceutique conviennent que la périodicité des procédures de mise en concurrence sera, au maximum, quinquennale.

#### **Article 15**

##### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cet accord sera examiné annuellement à l'occasion d'une réunion paritaire plénière, afin d'étudier la nécessité de procéder ou non à un avenant, en fonction des nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

#### **Article 16**

##### **Champ d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique. De ce fait, ces dernières devront offrir à leurs salariés une couverture Frais de Santé et Prévoyance au moins équivalente à celle prévue dans le présent accord.

#### **Article 17**

##### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social l'extension du présent accord.

### **Mise à la retraite avant 65 ans**

#### **Accord du 3 novembre 2004**

[Étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 19 juill., applicable à compter du jour suivant la publication de son arrêté d'extension]

### **Préambule**

La Loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites a modifié les règles de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en fixant notamment cet âge à 65 ans.

L'article 16 de cette même loi (article L. 122-14-13 du Code du travail) permet toutefois qu'un accord de branche étendu et fixant des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle fixe un âge inférieur sans pouvoir être inférieur à 60 ans et ce dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cet accord dérogatoire détermine les contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle. Il a, au surplus, la vocation d'accompagner les salariés dans la mise à la retraite par la création d'une indemnité spécifique de mise à la retraite, exclusive pour cette population et dans ce cadre.

Cet accord ne remet pas en cause les possibilités de départ anticipé ouvertes par l'accord du 15 décembre 2003 (ancien article I-5 de la Convention Collective) pour les salariés ayant débuté leur activité professionnelle entre 14



---

et 16 ans et ayant eu une longue carrière professionnelle.

Cet accord ne remet pas non plus en cause les modalités de départ en retraite telles que définies aux anciens articles I-3 à I-5 de la Convention Collective de la répartition pharmaceutique (nouveaux articles I-1-1-2 à I-1-1-4.

Les entreprises n'auront pas la possibilité de déroger de manière moins favorable à cet accord.

Le présent accord modifie l'article I de la Convention Collective de la répartition pharmaceutique.

### **Article 1**

#### **Mise à la retraite avant 65 ans**

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint 60 ans d'âge, et qu'il peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

### **Article 2**

#### **Contreparties en terme d'emploi**

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite pour des salariés âgés entre 60 et 65 ans s'engagent à remplacer les salariés mis à la retraite par une embauche dans les conditions définies ci-après :

L'entreprise s'engage à réaliser une embauche pour trois salariés mis à la retraite avant 65 ans dans les 3 mois qui suivent la notification de la dernière mise à la retraite.

L'embauche sera réalisée en priorité dans la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite (E, T, AM/TS, C) sous forme de contrat à durée indéterminée ou en contrat de professionnalisation.

Si la condition de la troisième mise à la retraite avant 65 ans n'est pas remplie, l'entreprise procédera dans les 12 mois suivant la dernière mise à la retraite à l'embauche d'un temps plein.

Cette embauche se fera en priorité dans la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.

### **Article 3**

#### **Contreparties en terme de formation professionnelle**

Afin, d'une part, de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés de la branche âgés de plus de 45 ans et, d'autre part, de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

##### **Pour les salariés âgés de plus de 45 ans**

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrières ou de compétences ;
- traiter en priorité leur inscription au plan de formation pour leur fournir des formations spécifiques leur permettant de se maintenir dans de bonnes conditions dans leur emploi, selon une périodicité à définir par l'entreprise ;

##### **Pour les salariés âgés de plus de 55 ans**

- leur permettre notamment par des formations de transférer leur savoir en occupant des fonctions tutorales quand la transmission du savoir-faire de l'intéressé est nécessaire dans le cadre de l'organisation de l'entreprise ;

##### **Pour les salariés âgés de plus de 55 ans et remplissant les conditions d'ouverture des droits à la retraite**

- leur permettre d'avoir accès à des formations les préparant à la retraite au moins un an avant le départ ou la mise à la retraite.

### **Article 4**

#### **Indemnités de mise à la retraite**

La branche de la répartition pharmaceutique considère qu'elle doit accompagner ces mises à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés d'une indemnité spécifique de mise à la retraite.

Pour répondre à cette exigence, il est créé au profit des salariés une indemnité de mise à la retraite dont les modalités sont organisées selon les dispositions suivantes :

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est allouée au salarié âgé de plus de 60 ans remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Cette indemnité de mise à la retraite se calcule comme suit:

#### **Employés**

- 17/100 du mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus
- 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a

---

lieu entre 61 et 62 ans exclus

— 13/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

#### **Techniciens**

— 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus

— 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus

— 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

#### **Agents de maîtrise et techniciens supérieurs**

— 19/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 60 et 61 ans exclus

— 17/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 61 et 62 ans exclus

— 15/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si la mise à la retraite a lieu entre 62 et 64 ans inclus

#### **Cadres**

— 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans exclus

— 18/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans exclus

— 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 64 ans inclus

### **Article 5**

#### **Suivi de l'accord**

Un point annuel sera présenté au comité central d'entreprise.

### **Article 6**

#### **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

### **Article 7**

#### **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord constitue un accord de révision. Il se substitue de plein droit aux articles I-2 et I-3 de la Convention Collective de la Répartition pharmaceutique. Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

## **Retraite complémentaire AGIRC**

### **Accord du 16 mai 1997**

[Étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997]

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

Le présent accord est un accord collectif de branche s'appliquant dans les entreprises de répartition pharmaceutique assumant la fonction de grossistes-répartiteurs, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106 alinéa 2 du code de la santé publique. Ces entreprises dont l'activité principale - Commerce en gros de produits et matériels pharmaceutiques - sont habituellement comprises sous le n° 51.4N commerce de gros de produits pharmaceutiques - de la nomenclature des activités françaises (NAF) annexée au décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

---

## **Article 2**

### **Objet**

Les cotisations versées pour le compte des participants au régime de retraite par répartition sur la tranche de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale prévue à l'article 6 de la Convention Collective Nationale de Retraites et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 sont :

— pour les participants visés à l'article 4 et 4 bis de ladite convention, relevées et calculées sur la base d'un taux de 16 % comme le permet le paragraphe 3 de l'article 6 de ladite convention,

— pour les participants visés à l'article 36 - annexe 1 - de ladite convention, calculées sur la base des taux AGIRC en vigueur.

L'assiette et la répartition employeur-salarié de ces cotisations sont définies à l'article 6 paragraphe 1 et 4 de la Convention Collective Nationale de Retraites et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

## **Article 3**

### **Application, dépôt et extension**

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords les plus avantageux qui pourraient exister dans les entreprises. De même, le présent accord ne s'oppose pas à la négociation d'accords plus avantageux dans les entreprises.

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

Le présent accord s'applique, à compter de sa date de signature. Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail et des Affaires Sociales l'extension du présent accord collectif.

## **Formation professionnelle**

### **Formation professionnelle tout au long de la vie**

#### **Accord du 19 janvier 2006**

[Étendu par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct.]

*Mod. par Avenant 20 juin 2008, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc.*

*(Annulé et remplacé par Accord du 22 février 2022)*

## **Préambule**

La branche de la répartition Pharmaceutique est le lieu privilégié pour accompagner les évolutions en cours dans le domaine de la définition de nouveaux droits sociaux ayant des incidences sur les entreprises du secteur.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires s'inscrivent résolument dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 réformant la formation professionnelle pour mettre en œuvre un cadre d'accord destiné à assurer le développement de la formation professionnelle. C'est dans ce cadre que de nombreux thèmes doivent être envisagés et traités au sein de la branche compte tenu de leur actualité et de leur pertinence.

Les parties soulignent à cet égard que les outils doivent être adaptés à la réalité de la branche et ne doivent pas constituer un objectif en soi.

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs aspirations individuelles et sociales.

Ainsi les parties signataires considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions d'une meilleure qualification des salariés donc de la pérennité de l'emploi.

Les parties signataires considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

La formation professionnelle concourt au renforcement de la compétitivité des entreprises. Elle contribue à la préservation de l'emploi.

Dans cette perspective, le développement de la formation professionnelle est destiné à :

— permettre le maintien dans l'Emploi de l'ensemble des salariés par la nécessaire mise en adéquation de l'évolution des compétences et l'évolution des technologies et modes d'organisation du travail ;

— favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de profes-

---

sionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

— faciliter la promotion sociale et l'évolution au travers d'une qualification professionnelle y compris pour les salariés des plus faibles niveaux.

Conformément au droit du travail, l'accès à la formation professionnelle s'exerce notamment dans le cadre :

— du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de l'entreprise ;

— du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à l'initiative du salarié ;

— du droit individuel à la formation mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise.

Le développement des relations entre les entreprises et le système éducatif est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualifications.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de leur vie professionnelle.

## **Article 1**

### **Nature et priorités des actions de formation**

*Mod. par Avenant 20 juin 2008, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc.*

#### **1.1**

##### **Les objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche**

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, à permettre leur maintien dans l'Emploi et à permettre un véritable parcours professionnel.

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

— l'acquisition et l'approfondissement des connaissances et compétences

— la mise en adéquation face aux évolutions des emplois,

— la mise en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, et des publics prioritaires,

— la mise en œuvre d'actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes,

— le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus par l'accès notamment à des formations qualifiantes,

— les actions visant à résorber la précarité notamment grâce à des formations qualifiantes,

— l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation en vue de favoriser une plus grande mixité des emplois,

— la reconnaissance de l'expérience à travers la VAE,

— La mise en œuvre d'actions de formation sans lien direct avec l'entreprise dans le but de favoriser la professionnalisation des salariés,

#### **1.2**

##### **Les priorités de la formation professionnelle (Avenant 20 juin 2008, étendu)**

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche, les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

— le maintien dans l'emploi des premiers niveaux de qualification par l'accès à des formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes etc.) et l'évolution dans l'emploi de ces salariés par l'accès à des formations qualifiantes,

— les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques nécessaires au bon exercice des métiers de l'avenir,

— les connaissances requises permettant le respect et le contrôle de la sécurité et de la qualité pharmaceutique,

— la transmission des savoirs,

— la connaissance de l'entreprise et de son environnement,

— les langues à usage professionnel,

— le développement des fonctions tutorales des salariés âgés de 45 ans et plus,

— la VAE,

- 
- le bilan de compétence,
  - l'acquisition de connaissances s'inscrivant dans le cadre d'un projet professionnel.

### 1-3

#### Les publics prioritaires de la branche

Dans le cadre notamment de ces priorités, les parties signataires souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés âgés d'au moins 45 ans en application de l'accord collectif du 3 novembre 2004 sur la mise à la retraite avant 65 ans,
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail,
- les travailleurs handicapés,
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi,
- les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle, pour un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou d'adoption, une longue maladie ou un accident du travail, et rencontrant des difficultés de retour à leur emploi,
- les salariés à temps partiel qui souhaitent évoluer vers un temps plein, et qui ont besoin, pour que leur demande soit prise en compte, de développer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances.
- les salariés qui interrompent leur activité pour assister des conjoints ou ascendants en situation de dépendance,

### Article 2

#### Le droit individuel à la formation

*Mod. par Avenant 20 juin 2008, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc.*

Le Droit Individuel à la Formation s'exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Les parties signataires entendent cependant préciser les points suivants :

### 2.1

#### Le principe du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant un an d'ancienneté, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans (soit 120 heures).

Les salariés à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire supérieur ou égal à 30 heures bénéficient, chaque année, des mêmes droits que les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel effectuant un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, ce droit est calculé pro rata temporis. Toutefois, en fonction du projet professionnel et lorsque le module de formation le nécessite, le Droit Individuel à la Formation pourra, avec l'accord des parties, être calculé sur la base d'un temps plein.

Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté d'un an des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, visée à l'article L. 933-1 du Code du Travail, s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou effectuant un horaire hebdomadaire égal ou supérieur à 30 heures, justifiant d'au moins une année d'ancienneté au sein de l'entreprise qui les emploie au 1<sup>er</sup> janvier 2005, auront acquis à cette date un droit individuel à la formation équivalent à 20 heures. Pour les salariés à temps partiel effectuant un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, et remplissant les mêmes conditions d'ancienneté que celles précitées pour les salariés à temps plein, ce droit sera proratisé.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé au 1<sup>er</sup> janvier 2005, pro rata temporis.

Par ailleurs, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée après le 1<sup>er</sup> janvier 2005 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant la date de prise d'effet dudit contrat, pro rata temporis, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

### 2.2

#### Modalités de mise en œuvre du DIF

Le choix de l'action de formation, à l'initiative du salarié, est arrêté par accord écrit avec l'employeur en tenant compte des priorités définies à l'article 1.2.

---

Le salarié doit informer l'employeur par lettre RAR de son intention de suivre une action de formation en précisant la nature de celle-ci et ce, 45 jours avant le début du stage.

L'absence de réponse par l'employeur dans le délai de 25 jours vaut acceptation du choix de l'action de formation. Afin de favoriser l'usage de ce moyen d'accès à la formation professionnelle, dans le respect des exigences de fonctionnement de l'entreprise, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF se réaliseront à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail.

Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie par le III de l'article L. 932-1 du Code du travail.

Après accord exprès de l'employeur, les salariés en contrat à durée indéterminée pourront, pour suivre une action de formation, utiliser par anticipation leurs droits à venir dans la limite d'une année, soit 20 heures, pour un salarié à temps plein ou effectuant 30 heures et plus par semaine. Les entreprises sont incitées à envisager une anticipation plus importante en fonction des besoins et des projets professionnels.

Ce droit est calculé prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

En cas de mutation ou de mobilité interne d'un salarié au sein de sociétés appartenant à un même groupe, les heures acquises au titre de DIF sont transférables.

En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), ou de démission le salarié peut utiliser son droit à DIF dans les conditions définies par l'article L. 933-6 du Code du travail.

En cas de licenciement, (sauf faute grave ou lourde), ou de démission d'un salarié, les heures acquises au titre du DIF dans une entreprise relevant de la branche de la Répartition Pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article A-2 de la Convention collective, sont conservées par le salarié dans une nouvelle entreprise relevant de la même branche.

Le crédit d'heures transféré ne pourra être utilisé par le salarié qu'à l'issue de sa période d'essai.

## **2.3**

### **Définition des actions de formation prioritaires au titre du DIF (Avenant 20 juin 2008, étendu)**

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en œuvre du DIF les actions de formation professionnelle continue répondant aux orientations fixées par la branche à l'article 1.2 qui favorisent l'accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation en lui permettant d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances.

Dans ce cadre, et conformément aux orientations sur la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L. 934-1 du Code du travail, sont définies comme prioritaires les actions de formation qui relèvent des catégories suivantes :

- les actions de promotion visées par l'article L. 900-2 alinéa 3 du Code du travail,
- les actions permettant l'acquisition d'une qualification,
- les actions de perfectionnement et de développement des connaissances professionnelles.

La CPNEFP pourra, autant que de besoin, redéfinir des thèmes et des priorités.

## **Article 3**

### **Le contrat de professionnalisation**

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de concrétiser les possibilités offertes par la réglementation, les parties conviennent ce qui suit :

— Pour l'obtention d'un diplôme, d'une qualification ou d'un certificat professionnel, l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

— Les actions d'évaluation, d'accompagnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée pourra être augmentée et portée au-delà de 25 % pour les actions visant un diplôme, une qualification ou un certificat professionnel le justifiant ou pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 60 % du salaire minimum conventionnel,
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 75 % du salaire minimum conventionnel,

---

Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

#### **Article 4**

##### **Les périodes de professionnalisation**

Les parties signataires conviennent de mettre en place dans la branche les «périodes de professionnalisation».

Ces périodes ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit mentionnée dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation fonctionnent selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités énoncées à l'article 1.2.

Ces périodes sont également ouvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental d'éducation,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du Code du travail.

La période de professionnalisation doit pouvoir donner lieu à la mise en œuvre d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cent salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation de plus de 2 salariés.

#### **Article 5**

##### **Tutorat**

##### **5.1**

##### **Mission et Formation du tuteur**

Les partenaires signataires considèrent que le tutorat est de nature à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

La désignation d'un tuteur se fera sur la base du volontariat.

La mission du tuteur auprès du bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation consistera notamment à :

- l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider,
- contribuer à son acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'employeur organise la formation nécessaire au bon accomplissement du tutorat.

L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer cette mission et s'y former.

##### **5.2**

##### **Reconnaissance du tutorat dans l'organisation et la charge de travail**

- Cette mission sera inscrite dans les objectifs donnés et qualifiée afin que ses objectifs opérationnels soient aménagés.
- Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés

---

et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la DRH de l'entreprise. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

#### **Article 6**

##### **Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CNPE) en une CPNEFP**

Sa composition, son fonctionnement et ses missions définies par l'article C2 de la Convention Collective sont étendues à la promotion de la formation professionnelle au service de l'emploi au sein de la branche :

En matière de formation professionnelle, ses principales missions sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche.

Dans le cadre de ses missions relatives à la formation professionnelle, la CPNEFP procède annuellement, à l'occasion des réunions prévues à l'article C2, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires,
- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

Les objectifs des actions de formation seront discutés en CNPE en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prochainement mis en place, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisible à court ou moyen terme.

Les autres domaines d'attribution de la CPNEFP sont couverts par l'article C2 de la Convention Collective, dont l'ensemble des dispositions demeure pleinement en vigueur.

#### **Article 7**

##### **Négociations à venir**

Il est convenu qu'un avenant viendra compléter cet accord.

Pour cela, les parties s'engagent dans un délai de six mois à procéder au choix d'un OPCA et à traiter des thèmes suivants :

- Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- Passeport formation
- Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (entretien professionnel).

#### **Article 8**

##### **Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

#### **Article 9**

##### **Article d'exécution**

Les parties signataires conviennent expressément que l'application des mesures instituées par le présent accord sur la formation professionnelle, est subordonnée à la désignation d'un OPCA dans le cadre de la branche, l'ensemble constituant un tout indivisible.

### **Avenant du 18 juillet 2006**

[Étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars]

*(Annulé et remplacé par Accord du 22 février 2022)*

Cet avenant a pour objet de compléter, d'enrichir et de favoriser l'application de l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche de la Répartition Pharmaceutique.



---

Ainsi en application des articles 7 et 9 de l'accord précité il est prévu les dispositions suivantes :

### **Article 1** **Choix d'un OPCA pour la branche**

AGEFOS PME est désigné comme l'OPCA de la branche, pour les contributions suivantes :

0.5 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, fonctionnement de l'observatoire pour les entreprises de 10 et plus

0.15 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, fonctionnement de l'observatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Par ailleurs une Section Professionnelle Paritaire dans la branche est créée.

Le Président et le Vice Président de la CPNEFP sont habilités à élaborer avec l'OPCA le protocole portant création d'une SPP ; ce protocole ayant été préalablement approuvé en CPNEFP sera signé par le Président et le Vice-président.

La Section Professionnelle Paritaire a pour rôle de suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations définies par la CPNEFP.

Le mode de fonctionnement de la SPP sera défini par la CPNEFP dans le cadre du protocole d'accord.

L'OPCA AGEFOS PME assurera le secrétariat de la SPP.

### **Article 2** **L'entretien professionnel**

Pour être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans la branche bénéficiera, au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel.

La CSRP incite les entreprises de la branche à procéder à des entretiens professionnels annuels.

L'objectif de l'entretien est avec le salarié :

- de faire un bilan et une analyse de ses objectifs professionnels au sein de l'entreprise,
- de l'accompagner dans l'élaboration d'un projet professionnel en tenant compte de ses souhaits d'évolution, de ses capacités et de l'évolution de l'entreprise dans le cadre de son organisation.

L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre au salarié d'évoluer dans ou hors de l'entreprise.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- Il doit avoir lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur ou son représentant l'organise dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande du salarié.
- Il est mené par une personne compétente et identifiée comme telle après avoir suivi une formation préalable.
- Il doit être réalisé dans des conditions favorables : lieu calme, personne habilitée et, confidentialité des échanges.
- Les salariés sont informés sur le déroulement, les objectifs de cet entretien dans un délai raisonnable (au moins 1 mois avant sa tenue) et sur l'intervenant.
- Le temps consacré à cet entretien est considéré comme du temps de travail effectif.
- Les conclusions de l'entretien sont formalisées : un document signé par les deux parties permettant l'expression des positions de chacun doit être émis à l'issue de l'entretien professionnel. Le salarié en recevra un exemplaire. Ce document ne vaut pas avenant au contrat de travail. La réponse aux demandes formulées lors de l'entretien se fera dans les plus brefs délais et en tout état de cause après une période maximum de 3 mois. En cas de désaccord, chaque partie aura la possibilité de l'exprimer par écrit, dans un espace prévu à cet effet sur le support d'entretien. Le dossier sera alors transmis à la DRH qui se chargera du dossier.
- Toute mutation à l'initiative de l'employeur après 15 mois d'ancienneté donnera lieu à un entretien, dans l'établissement ou service d'origine.

Cet entretien abordera notamment :

- les objectifs professionnels du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle notamment sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur le DIF, sur la professionnalisation...,
- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation du DIF,
- les conditions de réalisation de la formation.

Un bilan annuel sera fait dans chaque entreprise lors des Commissions Emploi Formation. Ces bilans feront l'objet

---

d'une consolidation au niveau de la branche et seront communiqués à la CNPEFP.

### **Article 3** **Le bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences réalisé dans le cadre d'un congé bilan de compétences sur le temps de travail, suivant les conditions légales pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Après vingt ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de quarante-cinq ans, et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficiera à sa demande d'un bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

### **Article 4** **La V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience)**

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, non salarié ou bénévole, en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE.

La prise en charge par l'OPCA du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée deux mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action et sa durée. L'entreprise dispose d'un mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de six mois.

S'il le souhaite, le salarié pourra se faire assister par l'entreprise durant la constitution de son dossier.

En tout état de cause une réflexion sera menée au sein de la branche sur les métiers les possibilités de mettre en place des certificats de qualifications professionnelles.

### **Article 5** **Le passeport formation**

Chaque salarié doit être en mesure de faire reconnaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et ce afin de favoriser sa mobilité externe ou interne.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, s'il le souhaite, à son initiative, établir son «Passeport Formation».

La branche étudiera au sein de la CPNEFP une forme standardisée de ce passeport.

Le «Passeport Formation» est la propriété du salarié.

L'employeur, ou toute autre personne, ne peut obliger le salarié à présenter ce document. Le salarié en garde la responsabilité d'utilisation.

Il peut contenir toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale,
- les expériences acquises lors de stages ou de formations et la VAE
- les certifications professionnelles délivrées,
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

### **Article 6** **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Les parties conviennent de mettre en place un Observatoire prospectif des métiers et qualifications propre à la branche, fonctionnant dans le cadre de l'OPCA et s'inscrivant dans l'esprit de l'accord triennal sur la formation professionnelle.

L'Observatoire est destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche afin d'être en anticipation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation de la branche.

Remplissant notamment la mission de collecte d'informations, l'Observatoire permet d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications.

Ainsi, pour accompagner sa démarche prospective, l'Observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de

---

la branche. Il recense les données disponibles sur les métiers et les qualifications et engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions qualitatives et quantitatives.

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire est constitué dans la branche ; il se réunit au moins une fois par an, et deux fois la première année de mise en place de l'accord.

Le CPPO rend compte de ses travaux à la CPNEFP qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.

Ce comité comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Les membres de ce comité peuvent être issus de la CPNEFP.

La participation de ses membres au fonctionnement du Comité paritaire de pilotage s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire,
- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire,
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNEFP,
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNEFP,
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les modalités de mise en œuvre d'une assistance seront précisées ; l'Observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA, notamment le secrétariat, l'animation et la coordination des études et missions.

Un bilan annuel sera communiqué à la CPNEFP.

Le financement de l'Observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un projet de budget de fonctionnement annuel.

L'Observatoire prospectif est un outil constituant une première phase de réflexion sur la GPEC.

#### **Article 7 Suivi de l'accord**

Les entreprises veilleront à assurer un suivi de cet accord avec les partenaires sociaux. La branche recueillera ces informations dont la synthèse sera communiquée à la CPNEFP.

#### **Article 8 Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006**

Par le présent avenant, les parties conviennent que l'engagement prévu à l'article 7 est intégralement rempli.

#### **Article 9 Formalités de dépôt et demande d'extension**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du Travail, dépôt des Accords Collectifs, 39-43 Quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15 et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

#### **Article 10 Article d'exécution**

Les parties signataires conviennent expressément que, du fait de la désignation des AGEFOS PME comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé, l'application des mesures instituées par l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation professionnelle sera effective à compter du dépôt de cet avenant.

### **Accord du 22 février 2022**

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 30 mars 2022]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

CFE CGC ;

Fédération National des métiers de la Pharmacie, LABM, cuirs et habillement FO.

## Préambule

Le code du travail dispose que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

La formation professionnelle continue a également pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique considèrent que la formation professionnelle est un investissement, tant pour les salariés que les entreprises. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs aspirations individuelles et sociales. Le développement de la formation professionnelle continue est donc l'une des conditions d'une meilleure qualification des salariés, et donc de la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Elle concourt au renforcement de la compétitivité des entreprises et contribue à la préservation de l'emploi.

Dans cette perspective, le développement de la formation professionnelle est destiné à :

- permettre la sécurisation des parcours professionnels des salariés par la nécessaire mise en adéquation de l'évolution des compétences et l'évolution des technologies et modes d'organisation du travail,
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou via la Pro-A (reconversion ou promotion par l'alternance),
- faciliter la promotion sociale et l'évolution au travers d'une qualification professionnelle.

Conformément au droit du travail, l'accès à la formation professionnelle s'exerce notamment dans le cadre :

- du plan de développement des compétences décidé et mis en œuvre au sein de l'entreprise, du droit au CPF de transition mis en œuvre à l'initiative du salarié,
- du CPF mis en œuvre à l'initiative du salarié, à titre individuel ou en accord avec l'entreprise.

Le présent accord constitue un accord de révision à l'Accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche de la répartition pharmaceutique, et à ses deux avenants du 18 juillet 2006 et du 20 juin 2008.

Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants cités.

## Titre 1 Nature et priorités des actions de formation

### Article 1 Objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution professionnelle et de sécuriser son parcours.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à permettre leur maintien dans l'emploi et l'accès à un véritable parcours professionnel. Elles doivent également permettre aux salariés d'accéder à la promotion sociale.

---

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

- l'acquisition et l'approfondissement des connaissances et compétences, la mise en adéquation face aux évolutions des emplois,
- la mise en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et des publics prioritaires,
- la mise en œuvre d'actions de promotion, qualifiantes, certifiantes ou diplômantes,
- le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus par l'accès notamment à des formations qualifiantes,
- les actions visant à résorber la précarité, notamment grâce à des formations qualifiantes, l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation en vue de favoriser une plus grande mixité des emplois,
- la reconnaissance de l'expérience à travers la VAE,
- la mise en œuvre d'actions de formation sans lien direct avec l'entreprise dans le but de favoriser la professionnalisation des salariés.

## **Article 2**

### **Priorités de la formation professionnelle**

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances des salariés à l'évolution de leur emploi.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

- le maintien dans l'emploi des premiers niveaux de qualification par l'accès à des formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes, etc.) et l'évolution dans l'emploi de ces salariés par l'accès à des formations certifiantes, diplômantes et qualifiantes,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques nécessaires au bon exercice des métiers de l'avenir,
- les connaissances requises permettant le respect et le contrôle de la sécurité et de la qualité pharmaceutiques,
- la transmission des savoirs,
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement, les langues à usage professionnel,
- le développement des fonctions tutorales des salariés âgés de 45 ans et plus, la validation des acquis de l'expérience,
- le bilan de compétences,
- l'acquisition de connaissances s'inscrivant dans le cadre d'un projet professionnel.

## **Article 3**

### **Publics prioritaires**

Dans le cadre notamment de ces priorités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés âgés d'au moins 45 ans,
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail, les salariés en situation de handicap,
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation ou de maintien dans leur emploi,
- les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou un congé d'adoption, une longue maladie ou un accident du travail et rencontrant des difficultés de retour à leur emploi,
- les salariés à temps partiel qui souhaitent évoluer vers un temps plein et qui ont besoin, pour que leur demande soit prise en compte, de développer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances,
- les salariés qui interrompent leur activité pour assister des conjoints, ascendants ou descendants en situation de dépendance,
- les salariés ayant un mandat de représentant du personnel.

---

## **Titre 2**

### **Dispositifs de formation professionnelle**

#### **Article 4**

##### **Compte Personnel Formation (CPF)**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est l'une des composantes du compte personnel d'activité, qui a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

#### **Article 4.1**

##### **Alimentation du CPF**

L'alimentation du compte CPF des salariés de la branche de la Répartition Pharmaceutique se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 4.2**

##### **Formations éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont éligibles au CPF :

les actions de formation sanctionnées par

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles,
- les attestations de validation de blocs de compétences,
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique établi par France Compétences, et comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

et, dans les conditions définies par décret

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- les bilans de compétences,
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd,
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Le CPF peut également être mobilisé dans la mise en œuvre d'un projet de transition professionnelle.

#### **Article 4.3**

##### **Modalités de mobilisation du CPF**

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue pas une faute.

#### **Article 4.3.1**

##### **CPF hors temps de travail**

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pour suivre une formation en dehors de son temps de travail, il peut le faire sans en informer son employeur, et sans que l'accord de ce dernier ne soit demandé.

#### **Article 4.3.2**

##### **CPF en tout ou partie sur temps de travail**

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pour suivre une formation se déroulant en tout ou partie sur son temps de travail, ce dernier doit demander une autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Soixante jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois,
- Cent vingt jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

#### **Article 4.4**

##### **Formations CPF réalisables de droit en partie sur temps de travail dans la branche de la Répartition Pharmaceutique**

Les partenaires sociaux ont souhaité offrir aux salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans leur entreprise

la possibilité de réaliser, de droit, certaines formations CPF sur leur temps de travail, dans le cadre d'une autorisation d'absence de deux jours consécutifs maximum par an.

Les entreprises pourront déroger dans un sens plus favorable aux limites fixées dans le présent article.

#### **Article 4.4.1** **Formations ouvertes de droit en partie sur temps de travail**

Afin d'ouvrir droit à cette autorisation d'absence, ces formations devront concerner une des sous-thématiques listées dans le tableau ci-dessous, classées par thème

Commerce
Les fondamentaux de la vente
La négociation commerciale
La bonne posture à adopter face à un client
Le relationnel client
La gestion des réclamations clients
Accueil téléphonique
Prospection commerciale
E-commerce
Logistique
Fondamentaux du management industriel et logistique
Logistique pour non-logisticien
Approvisionnement et logistique : les fondamentaux de la Supply Chain
Gestion des approvisionnements
Gestion des stocks
Compétences de base
Connaissances et compétences de base professionnelles (type Cléa)
Orthographe
Numérique
Bureautique

#### **Article 4.4.2** **Conditions et démarches du salarié**

Dès lors que le salarié a 12 mois d'ancienneté ou plus dans son entreprise, il bénéficie, une fois par an d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux jours consécutifs, afin de lui permettre de suivre sur son temps de travail une formation rentrant dans une de ces thématiques listées à l'article 4.4.1 du présent accord, en utilisant son CPF.

Afin de bénéficier de ce dispositif, le salarié doit formuler une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur avant le début de l'action de formation, dans un délai qui ne peut être inférieur aux délais légaux.

L'employeur dispose alors d'un délai de trente jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence pour faire connaître, par écrit, son accord ou le report de l'autorisation d'absence, pour l'un des motifs suivants :

- dépassement du seuil de salariés bénéficiant en même temps de ce dispositif dans l'établissement, à savoir :
  - 1 salarié en CPF sur temps de travail à la fois pour les établissements entre 1 et 50 salariés,
  - 2 salariés en CPF sur temps de travail à la fois pour les établissements de 51 salariés et plus.
- un salarié appartenant au même service que le salarié demandeur bénéficie déjà de ce dispositif, risque de désorganisation du service auquel appartient le salarié demandeur.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

---

Ce report ne pourra cependant pas excéder six mois à compter de la demande formulée par le salarié.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

## **Article 5**

### **Contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance visant l'obtention de titres ou de diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrés au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- ou reconnus dans les classifications de la convention collective de branche
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à une certification de qualification professionnelle.

### **Article 5.1**

#### **Public visé**

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- les bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), ou de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé),
- les personnes ayant été en Contrat Unique d'insertion (CUI).

### **Article 5.2**

#### **Formes et caractéristiques du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation doit être écrit, et peut être conclu dans le cadre d'un COD ou d'un COI.

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation.

#### **Article 5.2.1**

##### **Contrat de professionnalisation en CDD**

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être conclu pour une durée comprise entre 6 à 12 mois.

Un allongement de la durée de ce CDD à 36 mois est cependant possible, pour les publics suivants :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an,
- demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an,
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH,
- personnes ayant été en CUI.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois dès lors que la nature de la formation l'exige.

Il est également possible de renouveler le contrat de professionnalisation en CDD si :

- Le salarié ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire à la première,
- Le salarié n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause
  - d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
  - de maternité,
  - de maladie, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle, ou d'accident du travail,
  - de défaillance de l'organisme de formation.

#### **Article 5.2.2**

##### **Contrat de professionnalisation en CDI**

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat comprend une action de professionnalisation d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Un allongement de la durée de l'action de professionnalisation à 36 mois est cependant possible, pour les publics suivants

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne



- sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an,
  - demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an,
  - bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH,
  - personnes ayant été en CUI.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois dès lors que la nature de la formation l'exige.

### **Article 5.3** **Durée de la formation**

La période de professionnalisation (alternance entre formation et périodes de travail en entreprise) est située au début du COI, et, dans le cas d'un CDD, occupe toute la durée du contrat.

Dans ce cadre, la formation du salarié en contrat de professionnalisation prend la forme d'actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, d'une durée comprise entre 15 à 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de la période de professionnalisation en cas de CDI). Cette durée ne peut pas, par ailleurs, être inférieure à 150 heures par an.

Par dérogation à ce principe, la possibilité est offerte au sein de la branche de la répartition pharmaceutique de porter la durée de formation au-delà de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (ou de la période de professionnalisation en cas de CDI), pour les cas suivants :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an,
- demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an,
- bénéficiaires du ASA, de l'ASS ou de l'AAH,
- personnes ayant été en CUI,
- salariés visant des formations diplômantes,
- ou dès lors que la nature de la formation l'exige.

### **Article 5.4** **Rémunération**

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Dans la branche de la répartition pharmaceutique, elle ne peut pas être inférieure aux seuils ci-dessous :

	Salarié non diplômé ou salarié non titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Salarié titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Salariés âgés de moins de 21 ans	60 % du salaire minimum conventionnel	70 % du salaire minimum conventionnel
Salariés âgés de moins de 21 ans à 25 ans	75 % du salaire minimum conventionnel	85 % du salaire minimum conventionnel
Salariés âgés de moins de 26 ans et plus	SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel si plus avantageux	

### **Article 6** **Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

Un accord prévoyant et encadrant la possibilité de recourir au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la Répartition Pharmaceutique a été conclu en date du 8 décembre 2021.

### **Article 7** **Tutorat et maîtres d'apprentissage**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le tutorat et la fonction de maître d'apprentissage sont de nature à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de la Pro-A (tuteur) et des contrats d'apprentissage (maître d'apprentissage). Dans le cadre de la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'un avenant au contrat de travail dans le cadre de la Pro-A, la désignation

---

d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage est obligatoire.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage permet d'assurer une cohérence de la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.

### **Article 7.1** **Missions et conditions à la nomination du tuteur**

#### **Article 7.1.1** **Conditions à la nomination d'un tuteur**

La désignation du tuteur se fait sur la base du volontariat.

Afin de pouvoir être nommé tuteur, le salarié doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment dans le cas où aucun salarié ne justifie lui-même de ces conditions.

#### **Article 7.1.2** **Missions du tuteur**

La mission du tuteur auprès du bénéficiaire du contrat de professionnalisation consiste notamment à

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
  - organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
  - veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire;
  - assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur organise la formation nécessaire au bon accomplissement du tutorat, et permet au salarié de disposer du temps nécessaire pour exercer cette mission et s'y former.

### **Article 7.2** **Missions et conditions à la nomination du maître d'apprentissage**

#### **Article 7.2.1** **Conditions à la nomination d'un maître d'apprentissage**

La désignation du maître d'apprentissage se fait sur la base du volontariat.

Afin de pouvoir être nommé maître d'apprentissage, le salarié doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et

- soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- soit justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

L'employeur ou le conjoint collaborateur peut également remplir cette fonction s'il remplit les conditions ci-dessus.

#### **Article 7.2.2** **Missions du maître d'apprentissage**

La mission du maître d'apprentissage auprès du bénéficiaire du contrat d'apprentissage consiste notamment à contribuer à l'acquisition par ce dernier, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

### **Article 7.3** **Reconnaissance du tutorat et de la fonction de maître d'apprentissage dans l'organisation et la charge de**

---

## **travail**

La mission de tuteur et de maître d'apprentissage est inscrite dans les objectifs donnés et est quantifiée afin que les objectifs opérationnels du salarié soient aménagés.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, ou, le cas échéant, avec son dirigeant. Ainsi, le tuteur désigné dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou dans le cadre de la Pro-A, tout comme le maître d'apprentissage désigné dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, bénéficiera du versement d'une prime de 200 euros brut par personne encadrée pour l'un de ces dispositifs. Cette prime lui sera versée une fois par personne encadrée, au plus tard dans les 3 mois suivant l'intégration du tuteur ou de l'apprenti dans l'entreprise, ou au plus tard dans les 3 mois suivant le début de la Pro-A.

Le tuteur et le maître d'apprentissage bénéficient d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Par ailleurs, l'activité de maître d'apprentissage permet de capitaliser des droits au titre du compte d'engagement citoyen, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

### **Article 7.4**

#### **Nombre d'alternants ou apprentis encadrés par un tuteur ou un maître d'apprentissage**

Afin que le tuteur ou le maître d'apprentissage puisse encadrer au mieux les alternants ou apprentis qu'il accompagne dans leur formation au sein de l'entreprise, chaque tuteur ou maître d'apprentissage ne pourra pas être désigné pour suivre plus de deux alternants ou apprentis à la fois, peu important que ces derniers soient ou non redoublants.

### **Article 8**

#### **Bilan de compétences**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

#### **Article 8.1**

##### **Réalisation du bilan de compétences**

Le bilan de compétence peut être réalisé

- sur proposition de l'employeur,
- ou à l'initiative du salarié.

##### **Article 8.1.1**

###### **Bilan de compétences sur proposition de l'employeur**

L'employeur peut proposer au salarié de réaliser un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Dans ce cas, ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La réalisation du bilan de compétences par le salarié sur le temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences est considérée comme du temps de travail et est rémunérée comme tel.

##### **Article 8.1.2**

###### **Bilan de compétences à l'initiative du salarié**

Le salarié peut réaliser un bilan de compétences de sa propre initiative en mobilisant notamment son Compte Personnel de Formation s'il dispose des droits suffisants pour le faire.

S'il réalise dans ce cadre le bilan en dehors de son temps de travail, il n'a pas à en informer son employeur, ni à demander d'autorisation d'absence.

Dans le cas contraire, si le bilan de compétences se déroule pendant tout ou partie du temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans les délais prévus à l'article 4.3.2 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle, et/ ou à partir de 45 ans, tout salarié bénéficiera à sa demande d'un bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail dès lors qu'il aura au moins un an d'ancienneté dans

---

l'entreprise.

## **Article 8.2**

### **Durée du bilan de compétences**

La durée du bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures par bilan.

## **Article 9**

### **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque salarié volontaire de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, liée à l'exercice d'un mandat d'élu au sein d'une collectivité territoriale ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle, d'un titre ou d'un diplôme enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du Code du Travail.

### **Article 9.1**

#### **Conditions pour bénéficier de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Toute personne justifiant d'une durée minimale d'un an (continue ou non) sur une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, ou inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ou ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction élective locale en rapport direct avec le contenu de la certification visée, peut demander la validation des acquis de son expérience.

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle, et/ ou à partir de 45 ans, tout salarié bénéficiera à sa demande d'une priorité d'accès à une VAE dès lors qu'il aura au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

S'il le souhaite, le salarié pourra se faire assister par l'entreprise durant la constitution de son dossier.

### **Article 9.2**

#### **Congé de validation des acquis de l'expérience**

#### **Article 9.2.1**

##### **Demande du congé de validation des acquis de l'expérience par le salarié**

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience, en tout ou partie pendant son temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé pour validation des acquis de l'expérience. Ce congé peut être demandé en vue

- de participer à la session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme
- certificateur, de se préparer à cette validation.

Afin de bénéficier de ce congé de validation des acquis de l'expérience, le salarié doit demander à son employeur une autorisation d'absence, au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience, et cela par tout moyen conférant une date certaine à la réception de cette demande.

Lors de sa demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience, le salarié doit préciser :

- La certification professionnelle visée,
- Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience,
- La dénomination du ministère ou de l'organisme certificateur.

Il joint également à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

#### **Article 9.2.2**

##### **Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence pour faire connaître, par écrit, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de trente jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

---

### **Article 9.2.3**

#### **Durée du congé de validation des acquis de l'expérience**

Le congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut excéder vingt-quatre heures, continues ou discontinues, par session d'évaluation.

### **Article 9.2.4**

#### **Situation du salarié durant le congé de validation des acquis de l'expérience**

Le salarié qui bénéficie d'un congé pour validation des acquis de l'expérience a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures, continues ou discontinues, par validation.

## **Titre 3**

### **Instances paritaires de branche traitant de la formation professionnelle**

#### **Article 10**

##### **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)**

Les dispositions du présent article annulent et remplacent les dispositions de l'article C.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique et l'accord du 28 janvier 1993 relatif au règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi.

(Voir Dispositions générales, article C.2)

#### **Article 11**

##### **Observatoire des métiers et des qualifications**

La branche de la Répartition Pharmaceutique dispose d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer la veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et qualifications de la branche, afin d'être en anticipation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation de cette dernière. Remplissant notamment la mission de collecte d'informations, l'observatoire permet d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications. Il effectue également des travaux de cartographie.

L'observatoire a également un rôle de veille permanente sur les activités de la branche, afin de l'accompagner dans sa démarche prospective. Pour ce faire, il recense les données disponibles sur les métiers et les qualifications et engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions qualitatives et quantitatives.

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO) anime cet observatoire, en lien avec l'OPCO, et se réunit à la demande de la CPNEFP.

Le CPPO rend compte de ses travaux à la CPNEFP, qui assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.

Ce comité comprend 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la Répartition Pharmaceutique et un nombre égal de représentants des employeurs. Ces représentants sont membres de la CPNEFP.

Le CPPO remplit les fonctions suivantes

- définition et adoption du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire, en lien avec les demandes de la CPNEFP,
- élaboration et suivi du budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire,
- élaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNEFP,
- validation des résultats des études après examen de ces résultats par la CPNEFP,
- définition des modalités de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Le financement des observatoires est négocié par l'OPCO avec l'État dans le cadre de sa convention d'objectifs et de moyens.

Un bilan annuel sera communiqué à la CPNEFP.

---

## **Titre 4**

### **Autres dispositions**

#### **Article 12**

##### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions relatives à la formation professionnelle étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

## **Titre 5**

### **Cadre juridique de l'accord**

#### **Article 13**

##### **Champs d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

#### **Article 14**

##### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 15**

##### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 16**

##### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

## **Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

### **Accord du 9 novembre 2010**

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011]

## **Préambule**

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du Code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du congé individuel de formation, le prélèvement est directement opéré par l'OPACIF compétent.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord consti-

---

tutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique signée le 7 janvier 1992.

#### **Article 1**

##### **Modalité de répartition du financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels**

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP. Calculé par application du taux fixé sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera reparti de la façon suivante :

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

#### **Article 2**

##### **Entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le Code du travail.

#### **Article 3**

##### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition pharmaceutique.

#### **Article 4**

##### **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011. À l'issue de cette échéance, il cesse de s'appliquer et de produire effet.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

### **Accord du 24 novembre 2011**

[Étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

#### **Préambule**

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du Code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

---

Au titre du congé individuel de formation, le prélèvement est directement opéré par l'OPACIF compétent.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique signée le 7 janvier 1992.

#### **Article 1**

##### **Modalité de répartition du financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels**

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP. Calculé par application du taux fixé sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera reparti de la façon suivante :

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

#### **Article 2**

##### **Entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le Code du travail.

#### **Article 3**

##### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition pharmaceutique.

#### **Article 4**

##### **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012. À l'issue de cette échéance, il cesse de s'appliquer et de produire effet.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

### **Reconversion ou promotion par l'alternance PRO-A Accord du 8 décembre 2021**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 8 avr., applicable à compter de son extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC ;

Fédération Nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, Cuir et Habillement ;

FO.

#### **Préambule**

Suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la formation professionnelle continue et l'apprentissage ont été réformés en profondeur. Parmi ces réformes figure notamment la suppression des périodes de professionnalisation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, remplacées par un nouveau dispositif, dit de reconversion ou promotion par alternance appelé «Pro-A».

Afin de pouvoir mettre en œuvre ce dispositif de formation dans les entreprises, un accord de branche étendu est



---

nécessaire, fixant notamment la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique considèrent que la formation professionnelle est un investissement, tant pour les salariés que les entreprises. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs aspirations individuelles et sociales. Il leur a donc semblé nécessaire de conclure un accord permettant aux salariés et aux entreprises de la répartition pharmaceutique de recourir au dispositif de la Pro-A.

## **Titre 1**

### **Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

#### **Article 1** **Objet de la Pro-A**

La reconversion ou la promotion par alternance est encadrée par le code du travail, aux articles L. 6324-1 et suivants.

L'article L. 6324-1 du code du travail dispose que la Pro-A a pour objet de permettre aux salariés éligibles à ce dispositif de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du même code.

#### **Article 2** **Bénéficiaires de la Pro-A**

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, sont éligibles à la Pro-A :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée,
  - les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport,
  - les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée,
- et n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Parmi ces salariés, le dispositif de la Pro-A concerne notamment ceux dont la qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail sont également éligible à ce dispositif.

#### **Article 3** **Mise en œuvre de la Pro-A**

##### **Article 3.1** **Déroulement de la Pro-A**

La Pro-A s'effectue en priorité sur le temps de travail. Cette dernière peut également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans les limites définies au 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsqu'elle s'effectue sur le temps de travail, la Pro-A donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur, tel que prévu par l'article L. 6324-8 du code du travail.

Lorsque le dispositif de la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise,
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

##### **Article 3.2** **Durée de la Pro-A**

À l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience, le dispositif de la Pro-A s'étend normalement sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut toutefois être portée :

---

— jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 à 25 ans révolus et qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,

— (Al. exclu de l'extension par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 8 avr.) à 24 mois dès lors que la nature de la formation l'exige.

### **Article 3.3**

#### **Durée de la formation**

À l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience, lorsque le dispositif de la Pro-A comporte une action de formation, la durée de cette dernière doit être comprise entre 15 à 25 % de la durée totale du dispositif. Cette durée ne peut pas, par ailleurs, être inférieure à 150 heures par an.

Par dérogation à ce principe, la durée de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du dispositif de la Pro-A dès lors que la nature de la formation l'exige.

### **Article 3.4**

#### **Mise en place de la Pro-A**

La Pro-A est un dispositif de formation co-construit, qui ne peut être mis en œuvre qu'avec l'accord de l'entreprise et du salarié.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié, précisant la durée et l'objet de la Pro-A est obligatoire. Cet avenant doit être déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

L'employeur doit également désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié bénéficiant d'une Pro-A parmi les salariés volontaires de l'entreprise, et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment dans le cas où aucun salarié ne justifie lui-même de ces conditions.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article 4**

#### **Actions éligibles à la Pro-A**

#### **Article 4.1**

##### **Liste des certifications**

Les partenaires sociaux de la branche de la Répartition Pharmaceutique décident de rendre éligibles au dispositif de la Pro-A les formations listées en annexe 1 du présent accord.

Cette liste sera réexaminée périodiquement par les membres de la CPNEFP de la branche, afin que cette dernière puisse proposer à la CPPNI toute modification qui lui semblerait nécessaire, compte tenu de l'évolution de l'activité et des besoins en compétences de la branche.

Par ailleurs, l'acquisition du socle de connaissance et de compétences peut également se faire par le dispositif de la Pro-A.

#### **Article 4.2**

##### **Lien entre les certifications retenues et les mutations des métiers et les besoins en qualification et compétences**

La liste des formations sélectionnées en annexe 1 du présent accord répond aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences des salariés de la branche.

Cette liste a été établie par la CPNEFP dans le respect des exigences légales et réglementaires, avec un appui de l'OPCO dont relève la branche de la Répartition Pharmaceutique. Cette dernière s'est appuyée sur ses connaissances concernant les emplois de la branche et leur évolution, ainsi que sur les travaux réalisés au niveau de l'EDEC Numérique de 2018 auquel la branche a participé.

Une note explicative est jointe en annexe 2 du présent accord.

### **Article 5**

#### **Prise en charge des formations réalisées dans le cadre de la Pro-A**

#### **Article 5.1**

##### **Prise en charge des formations réalisées dans le cadre de la Pro-A par l'OPCO**

Les coûts et frais engagés par les dispositifs Pro-A seront pris en charge par l'OPCO dont la branche de la Répartition Pharmaceutique relève, selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération paritaire prise en SPP dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Ce niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance sont également prises en charge par l'OPCO, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

#### **Article 5.2**

#### **Prise en charge du reste à charge des coûts pédagogiques des formations réalisées dans le cadre de la Pro-A**

Dès lors que le recours à la Pro-A est validé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de mobilité interne co-construit avec le salarié, l'éventuel reste à charge concernant les frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation sera financé par l'entreprise.

## **Titre 2**

### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

#### **Article 6**

#### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions relatives à la formation professionnelle étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

## **Titre 3**

### **Cadre juridique de l'accord**

#### **Article 7**

#### **Champs d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

#### **Article 8**

#### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de son extension.

#### **Article 9**

#### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 10**

#### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

### **Annexe 1 - Liste des certifications éligibles**

Code RNCP	Type	Certification	Niveau
Maintenance			
5919	TP	Électromécanicien de maintenance industrielle	3
35191	TP	Technicien de maintenance industrielle	4

Code RNCP	Type	Certification	Niveau
2469	TP	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	5
Service Client / Commercial / Marketing			
1008	BP	Préparateur en pharmacie	4
32259	Bac PRO	Métiers du commerce et de la vente - Option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	4
31005	TP	Conseiller commercial	4
4617	BTS	Technico-commercial	5
34031	BTS	Management commercial opérationnel	5
34030	BTS	Négociation et digitalisation de la Relation Client	5
Logistique			
<i>(Ligne exclue de l'extension par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 8 avr.) 7387</i>	BEP	Logistique et transport	3
1899	TP	Technicien en logistique d'entreposage	4
1120	Bac PRO	Logistique	4
2462	DUT	Gestion logistique et transport	5
20643	DUT	Qualité, logistique industrielle et organisation	5
17989	TP	Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	5
23939	Titre	Responsable logistique	6
34055	Titre	Manager de la chaîne logistique	7
Assistanat / Assistanat de Direction			
193	TP	Secrétaire assistant	4
34029	BTS	Support à l'action managériale	5
Ressources Humaines			
14695	Bac PRO	Gestion-Administration	4
35030	TP	Assistant RH	5
34363	Titre	Gestionnaire RH	5
2880	DEUST	Technicien de la gestion des RH dans les entreprises et les administrations	5
20652	DUT	Gestion des entreprises et des administrations option GRH	5
Informatique / Numérique			
26335	Bac PRO	Systèmes numériques - Option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)	4
225	TP	Technicien d'assistance en informatique	4
20688	BTS	Systèmes numériques, option informatique et réseaux	5
31115	TP	Technicien supérieur systèmes et réseaux	5
29972	Licence Pro	Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	6

---

## Annexe 2 - Note explicative

### 1) Branche de la Répartition Pharmaceutique : présentation et situation

#### 1.1- La Répartition Pharmaceutique, un rôle primordial dans la distribution des médicaments

La mission des entreprises de la Répartition Pharmaceutique consiste en l'achat et au stockage de médicaments et de produits de santé en vue de leur distribution aux pharmacies d'officines. Elles sont le lien indispensable entre l'industrie pharmaceutique et les pharmaciens.

Les grossistes-répartiteurs sont en effet les professionnels qui garantissent le bon approvisionnement quotidien des pharmacies et, par conséquent, la délivrance des médicaments et produits de santé aux patients. De par leurs livraisons quotidiennes aux officines, les répartiteurs rendent accessibles et disponibles les médicaments à tous, dans des conditions de sécurité optimales.

Le maillage territorial de la Répartition Pharmaceutique, avec des établissements présents sur tout le territoire français, permet à cette dernière de garantir aux pharmaciens un service de proximité, avec une livraison des médicaments en fonction de leurs besoins.

La Répartition Pharmaceutique ne se réduit cependant pas à la seule logistique du médicament. Elle implique un savoir-faire et une gamme de métiers que la constante adaptabilité de la profession est venue étoffer. Outre la traçabilité, renforcée depuis janvier 2011 pour se prémunir des contrefaçons, et le respect de la chaîne du froid pour les produits thermosensibles, les répartiteurs assurent, dans un délai très court, le retrait des lots de médicaments que l'Agence nationale de sécurité du médicament (ANSM) décide d'interdire à la vente. Par ailleurs, les répartiteurs mettent à la disposition des pharmaciens des outils d'aide à la pharmacovigilance et d'amélioration de la gestion officinale.

#### 1.2- Un statut, des missions de service public

Les entreprises de la Répartition Pharmaceutique sont soumises à des obligations de service public afin de répondre aux besoins en médicaments des patients situés sur le territoire de répartition de chacun de leurs établissements. En effet, la mission des grossistes répartiteurs est une mission de service public, qui leur a été confiée par l'État depuis 1962.

En France, le Code de la santé publique définit les conditions de distribution des médicaments par les répartiteurs en six obligations :

- obligation d'avoir un ou plusieurs pharmaciens dans chaque établissement, en fonction de l'effectif manipulant des médicaments,
- desservir sur le territoire de répartition<sup>1</sup> de chaque établissement toutes les pharmacies qui en font la demande,  
*1 déclaré à l'ANSM*
- référencer au moins neuf médicaments sur dix,
- disposer d'un stock garantissant deux semaines de consommation de leur clientèle habituelle,
- livrer tout médicament dans les vingt-quatre heures,
- assurer un service d'astreinte les week-ends et jours fériés dans les situations d'urgence.

Le système de rémunération des entreprises de la Répartition Pharmaceutique est encadré par l'État, qui définit le taux de marge de distribution en gros des médicaments qui rémunère la profession.

#### 1.3- Un secteur en difficulté

Le secteur de la Répartition Pharmaceutique traverse depuis 2008 une crise économique sans précédent. Il affiche des pertes d'exploitation depuis 2017. Le modèle économique de la profession est essentiellement financé par la marge de distribution en gros, qui a subi deux baisses successives en 2008 et 2012, constituant le principal facteur d'explication de la diminution des ressources du secteur. Conjuguées au développement des médicaments génériques (dont la marge est plus faible que celle du princeps), ces mesures de régulation se sont avérées particulièrement pénalisantes.

Malgré une mesure d'amélioration de la marge entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2021, les pertes d'exploitation subies par la profession ne sont pas compensées, d'autant que d'autres difficultés impactent les grossistes répartiteurs.

En effet, les baisses successives des prix des médicaments, le développement des médicaments génériques et l'impact de la contribution sur les ventes de médicaments en gros (CVMG), combinés à l'augmentation des charges d'exploitation, ne permettent pas à la répartition pharmaceutique de couvrir ses coûts de fonctionnement.

En parallèle de ces difficultés, les effectifs de la branche ont diminué de près de 11 % entre 2008 et 2019<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Donnée issue du Rapport Social 2020 (chiffres 2019) - adhérents métropole de la CSRP

## 2) Présentation et évolution des métiers

### 2.1- **Présentation des filières professionnelles et des emplois repères de la branche**

L'accord de Classifications dans la branche de la Répartition Pharmaceutique a recensé les emplois repères de la branche. Ces derniers ont ensuite été classés dans les filières professionnelles identifiées dans l'accord.

#### 2.1.1 Filières professionnelles

Ces filières professionnelles correspondent à un type d'activité regroupant une famille d'emplois, et définissant un parcours d'évolution professionnelle pour les salariés.

Elles sont au nombre de quatre :

— la filière fonctions support

La filière fonctions support regroupe l'ensemble des fonctions occupées au sein du siège, à savoir les fonctions finance et contrôle de gestion, comptabilité, ressources humaines, marketing, informatique.

— la filière administrative/gestion

La filière administrative/gestion regroupe l'ensemble des emplois à caractère administratif ou de gestion dont les fonctions servent majoritairement au fonctionnement interne de la société ou de l'établissement.

— la filière commerciale/contact client/téléphone

La filière commerciale/contact client/téléphone regroupe l'ensemble des emplois impliquant un contact avec la clientèle, à l'exception de la population des chauffeurs-livreurs.

— la filière production.

La filière production : elle est la plus importante en termes d'effectifs. Elle regroupe l'ensemble des emplois permettant de traiter la commande du client, de la préparation à la livraison. Elle comprend également l'ensemble des emplois concourant à la maintenance de l'outil de production.

À ces quatre filières professionnelles s'ajoutent les emplois repères classés dans l'intitulé «Fonctions managériales et transverses», regroupant les fonctions managériales ainsi que l'emploi de technicien de répartition qui lui se situe par nature dans plusieurs filières, en fonction de la nature de l'activité qu'il exerce et des spécificités des entreprises.

#### 2.1.2 Emplois repères

L'accord de Classifications a identifié 43 emplois repères dans la branche de la Répartition Pharmaceutique, dont 17 appartiennent à la filière «cœur de métier» de la branche (filière «production»).

Filière fonctions support
Employé fonctions support
Hôtesse-standardiste
Aide-comptable
Technicien fonctions support
Secrétaire
Comptable
Secrétaire de direction
Technicien supérieur fonctions support
Cadre fonctions support
Filière Administration / Gestion
Employé services administratifs, approvisionnement et personnel
Technicien services administratifs, approvisionnement et personnel
Secrétaire d'établissement
Responsable services administratifs, approvisionnement et personnel
Filière Commerciale / Contact client / Téléphone
Employé service commercial
Preneur d'ordres téléphoniques

---

Employé de renseignement de clientèle
Technicien de service commercial
Technicien de renseignement de clientèle
Commercial
Filière Production
Employé d'entretien
Employé de sécurité
Employé de maintenance
Magasinier
Magasinier-réceptionnaire
Cariste
Employé service retour
Préparateur de commandes
Préparateur-chauffeur
Chauffeur-livreur
Chauffeur-livreur, agent contact - client
Chauffeur-préparateur
Chauffeur-magasinier
Chauffeur poids lourd
Employé principal
Technicien de maintenance
Responsable de maintenance
Fonctions managériales et transverses
Technicien de répartition
Chef d'équipe
Responsable d'exploitation
Responsable de service
Responsable de département
Directeur d'établissement
Directeur

Si les métiers de la logistique constituent le cœur de métier de la Répartition Pharmaceutique, ce ne sont pas les seuls métiers présents dans la branche. Par ailleurs, les entreprises de la Répartition Pharmaceutique et leurs salariés sont bien plus que des professionnels de la logistique. Le médicament n'étant pas un produit comme un autre, livrer, en temps et en heure, médicaments et dispositifs médicaux dont les patients ont besoin nécessite la mise en œuvre de savoirs faire et de connaissances spécifiques.

## 2.2- Une évolution des métiers qui a commencé et qui risque de s'accélérer

### 2.2.1 Une évolution en lien avec la transformation des entreprises...

Le secteur de la répartition pharmaceutique est un secteur en constante évolution. Les entreprises doivent faire face à des obligations de service public de plus en plus renforcées, qui les conduisent à devoir s'adapter.

Ces dernières doivent notamment (en plus des six obligations concernant les conditions de distribution des médicaments par les répartiteurs, définies dans le Code de la santé publique) respecter les Bonnes Pratiques de Distribution,

---

veiller au respect de la chaîne du froid pour les produits thermosensibles, mettre en place depuis 2011 la traçabilité qui permet de prémunir le marché contre les contrefaçons de médicaments, ou gérer le retrait des lots à la demande de l'ANSM.

À ces obligations de services publiques renforcées viennent s'ajouter de nouvelles missions, comme la crise du Covid-19 a pu l'illustrer, mais aussi de nouvelles demandes des pharmaciens, renforçant le besoin d'adaptation permanent des entreprises.

Ces évolutions constantes se font par ailleurs dans un environnement économique et concurrentiel difficile, obligeant les entreprises de la répartition pharmaceutique à se transformer en profondeur en réduisant notamment leurs charges d'exploitation par le biais de fermetures et regroupement d'établissements, en créant des hubs logistiques, mais aussi en accroissant l'automatisation des chaînes d'exploitation dans les agences.

Cette transformation a notamment eu un impact sur les salariés des entreprises, avec en premier lieu une baisse des effectifs (-11 % entre 2008 et 2019), qui s'est principalement concentrée sur les effectifs des métiers dit «de production», comme les préparateurs de commandes, les magasiniers ou les chauffeurs livreurs, touchant de ce fait une population majoritairement peu diplômée.

En parallèle, pour accompagner cette transformation, un besoin de nouvelles compétences est devenu nécessaire, notamment dans les domaines de la maintenance et de la relation client, mais également de la logistique.

De surcroît, afin de pouvoir proposer des solutions et des outils toujours plus innovants aux pharmaciens, la digitalisation s'est fortement développée dans les entreprises avec, comme corollaire, l'émergence de nouveaux métiers, et la diminution en termes d'effectifs ou la transformation d'autres métiers (par exemple, les preneurs d'ordre téléphonique).

#### 2.2.2 et avec l'impact du numérique

Le développement du numérique impacte les emplois, les métiers et les besoins en compétences dans les entreprises. Il recompose l'organisation du travail et appelle à de nouvelles formes de collaboration. Pour que ces évolutions soient synonymes de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

La branche de la Répartition Pharmaceutique a été sollicitée par l'OPCA AGEFOS-PME pour participer à une étude interbranche entre novembre 2017 et octobre 2018, au sein de l'EDEC «Transition numérique», mise en œuvre par la DGEFP et AGEFOS-PME, et réalisée par le cabinet EY.

Consciente de cet enjeu, la branche de la Répartition Pharmaceutique a fait le choix de s'y engager.

La branche a participé de façon active à cette étude, paritairement grâce à ses deux représentants, mais également grâce au concours des représentants des entreprises dans les différentes phases durant lesquelles elles ont été sollicitées.

Si cette étude a permis de démontrer la maturité numérique des entreprises de la branche, elle a également permis de déterminer, à une échelle interprofessionnelle tout d'abord, puis au niveau de chaque branche, quelles étaient les familles de métiers les plus impactées par la transition numérique, en tenant compte :

- du potentiel d'automatisation du métier<sup>3</sup>,

<sup>3</sup> Sur la base de la méthodologie déployée dans l'étude «*The Future of employment*», Frey & Osborne (2013)

- de l'évolution des activités liées au métier,

- de l'évolution des compétences anticipée par les professionnels sur ces métiers.

Les trois familles de métiers principalement impactées par le numérique mises en avant dans cette étude, et qui seront confrontées à des mutations de leur activité et à un risque d'obsolescence de leurs compétences sont :

- la logistique,

- la maintenance,

- la relation client.

Les métiers de la logistique et l'impact du numérique

Les métiers de la logistique, dont le cœur de mission correspond à :

- l'optimisation de la gestion des stocks et/ou des flux dans une optique de respect des délais et de réduction des coûts,

- la gestion de la performance de la chaîne logistique via l'automatisation au sein d'un secteur déjà digitalisé, ont pour activités cibles d'assurer :

- une livraison rapide du client

- le suivi en temps réel des flux logistiques de l'entreprise (approvisionnement, envoi de commandes...),

- la traçabilité des opérations logistiques via des dispositifs de suivi digitaux (sur les produits, les processus, la



maintenance),

— la gestion du stock en temps réel.

Dans le contexte du développement du numérique, de nouvelles compétences doivent, ou devront être mises en œuvre par les salariés des métiers de la logistique.

L'étude EY les a répertoriées en trois catégories :

— savoir-faire,

— savoir technique,

— savoir-être.

Nouvelles compétences des métiers de la logistique
Savoir-faire
Gestion des stocks
7 Répertorier les produits via des dispositifs digitaux permettant un suivi des stocks en temps réel 7 Assurer une traçabilité des opérations effectuées via des dispositifs digitaux de suivi des opérations et des produits 7 Suivre informatiquement l'inventaire des stocks en temps réels, identifier les besoins et commander 7 Unifier la gestion des stocks selon la diversité des canaux d'approvisionnement
Optimisation des processus
7 Développer une culture de la performance 7 Améliorer les performances de l'entreprise, anticiper les dérives, contrôler et déterminer des zones d'optimisation via une analyse des données logistiques 7 Rechercher des gains de productivité
Suivi clients / fournisseurs
7 Développer une double compétence technique et commerciale 7 Coordonner son intervention avec d'autres corps de métiers 7 Développer un mode de travail collaboratif et transversal (sans silos) au sein d'une organisation centrée sur le client et le service fourni
Savoir-technique
Outils de gestion des stocks
7 Maîtriser un outil digital de gestion des stocks 7 Automatiser la gestion administrative des stocks 7 Élaborer des outils de modélisation et de simulation, d'aide à la décision en matière de logistique et de gestion des stocks à partir de la collecte de données (analyse prédictive) 7 Maîtriser les outils d'analyse de la donnée
Outils de suivi clients et commandes
7 Maîtriser les systèmes d'information de gestion de la relation client 7 Être en capacité de tracer les échanges d'information et les demandes clients liées à la livraison et à la commande dans un outil dédié
Savoir-être
7 S'approprier un périmètre d'intervention 7 Savoir innover, faire preuve de créativité dans les actions proposées

## 7 Les métiers de la maintenance et l'impact du numérique

Les métiers de la maintenance, dont le cœur de mission correspond au diagnostic des besoins en maintenance préventive et curative de façon à assurer le fonctionnement optimal des équipements, du matériel et des infrastructures de l'entreprise, ont pour activités cibles :

— de mettre en place une maintenance essentiellement préventive par le biais de l'analyse des données machine,

— d'effectuer des opérations de maintenance corrective en cas de panne avec l'aide éventuelle des nouvelles technologies de type réalité virtuelle,

— de se positionner en tant qu'interface entre le fournisseur et le salarié utilisateur d'une machine.

Dans le contexte du développement du numérique, de nouvelles compétences doivent, ou devront être mises en œuvre par les salariés des métiers de la maintenance.

L'étude EY les a répertoriées en trois catégories :

- savoir-faire,
- savoir-technique,
- savoir-être.

Nouvelles compétences des métiers de la maintenance
Savoir-faire
Détection et prévention
7 Détecter et résoudre des incidents simples et complexes (techniques, interlocuteurs...) 7 Identifier les pièces défectueuses à l'usage, pour proposer un plan d'action pour éviter les futures pannes en lien avec le fabricant
Maintenance
7 Savoir argumenter face à un fabricant machine de plus en plus technique (machines de plus en plus complexes)
Suivi de la performance
7 Analyser les données récoltées pour optimiser son activité 7 Suivre la performance et optimiser l'utilisation des équipements au quotidien afin d'éviter les pannes et d'anticiper les remplacements de pièces 7 Analyser, piloter et communiquer en temps réel aux équipes l'évolution des indicateurs de gestion d'exploitation à des fins d'actions, d'amélioration et de développement 7 Maintien de la productivité en développant une logique de maintenance préventive
Savoir-technique
Gestion courante
7 Maîtriser les supports digitaux utilisés en entreprise 7 Être en capacité de tracer les échanges d'information et les demandes 7 Être en capacité d'échanger avec des interlocuteurs anglophones
Maintenance prédictive
7 Gérer la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des données machines et fabricants 7 Maîtriser les outils d'analyse de la donnée machine 7 Élaborer des outils de modélisation et de simulation, d'aide à la décision à partir de la collecte de données (analyse prédictive)
Savoir-être
7 Se former en continu 7 Faire preuve d'aisance relationnelle afin de comprendre le problème rencontré par ses collègues et interagir avec le fabricant machine pour sa résolution

## 7 Les métiers de la relation client et l'impact du numérique

Les métiers de la relation client, dont le cœur de mission correspond au fait de conseiller, suivre et fidéliser les clients existant de façon unifiée, harmonisée et personnalisée, ont pour activités cibles :

- d'alimenter des outils de gestion de la relation client afin de permettre aux salariés de fournir une réponse,
- de fournir une réponse rapide au client via n'importe quel canal de communication (chatbot, réseaux sociaux, email, téléphone...)
- de fournir une réponse adaptée à un client de plus en plus informé par le biais des outils numériques, impliquant parfois un certain niveau de technicité,
- de se former en continu afin de proposer un service de qualité.

Dans le contexte du développement du numérique, de nouvelles compétences doivent, ou devront être mises en œuvre par les salariés des métiers de la relation client.

L'étude EY les a répertoriées en trois catégories :

- savoir-faire,
- savoir technique,
- savoir-être.

Nouvelles compétences des métiers de la relation client
Savoir-faire
Suivi client

Nouvelles compétences des métiers de la relation client
7 Retranscrire dans l'outil de suivi client l'ensemble des éléments importants pouvant permettre la reprise du dossier client par n'importe quel autre interlocuteur à n'importe quel moment du processus client 7 Proposer une réponse multicanale (physique, téléphonique, écrit, emailing) pour être visible et réactif 7 Réaliser le suivi commercial de la commande ou du service fourni en ligne 7 Récolter et analyser les données clients afin d'adapter son offre
Support technique ou commercial
7 Développer une double compétence technique et commerciale pour être en mesure de répondre à un client de plus en plus informé
Prospection
7 Personnaliser l'entretien en fonction du profil et de l'historique client afin d'offrir une prestation "à la carte" 7 Savoir créer l'adhésion client pour susciter son intérêt et provoquer la vente
Coordination d'entreprise
7 Analyser, piloter et communiquer en temps réel aux équipes l'évolution des indicateurs de gestion de l'entreprise à des fins d'actions d'amélioration et de développement 7 Suivre les appels, messages, rappels effectués et les évolutions des instructions clients 7 Coordonner son intervention avec d'autres corps de métiers
Savoir technique
Canaux de communication
7 Savoir remplir, mettre à jour, faire vivre une base de données 7 Maîtriser les systèmes de gestion de la relation client 7 Répondre à une sollicitation sur n'importe quel support dans un court délai
Gestion de la donnée client
7 Être en capacité de tracer les échanges d'informations et les demandes 7 Gérer la collecte, le traitement, l'analyse et diffusion des données 7 Maîtriser les outils de travail collaboratifs pour le déploiement d'une meilleure communication entre collaborateurs 7 Connaître la réglementation en matière de gestion et de protection des données personnelles (RGPD)
Savoir-être
7 Partager ses expériences avec le reste de l'équipe afin de véhiculer les bonnes pratiques 7 Être force de proposition pour l'amélioration de l'organisation et des méthodes et lors des échanges avec ses clients 7 S'avoir s'adapter 7 Se placer dans une posture permanente de développement des compétences 7 Prendre des initiatives dans son périmètre de responsabilité afin de conserver un(e) client(e)

### 3) Le recours à la Pro-A pour faire évoluer les salariés, anticiper les mutations et risques d'obsolescence des compétences

Face à ces constats, la CPPIMI de la branche de la Répartition Pharmaceutique a fait le choix de lancer une négociation sur la Pro-A, afin de permettre aux salariés de la branche éligibles à ce dispositif de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les travaux relatifs à la mise en place de la Pro-A ont été confiés à la CPNEFP de la branche (en groupe de travail), afin que ce sujet soit traité par des représentants paritaires travaillant très régulièrement sur les dispositifs de la formation professionnelle.

#### **3.1- Indentification des métiers pouvant nécessiter le recours à la Pro-A (acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de la mutation des métiers, ou évolution vers de nouveaux métiers)**

Afin de pouvoir définir au mieux les formations ouvertes à la Pro-A, pour que ces dernières reflètent les besoins réels des salariés de la branche et des entreprises la constituant, les 43 emplois repères définis dans l'accord Classifications de la branche de la Répartition Pharmaceutique ont été classés en trois catégories :

##### 3.1.1 Les emplois à mouvement «neutre»

Les formations ouvertes à la Pro-A dans la branche n'ont pas vocation à conduire à ces métiers, les projections montrant que les effectifs sur ces métiers devraient rester globalement stables.

##### 3.1.2 Les emplois dont les salariés seraient les plus susceptibles de recourir à la Pro-A

Ces travaux ont permis d'identifier :

— les métiers dont les compétences, ou tout du moins une partie, devenaient ou allaient devenir obsolètes du fait de leur transformation,

— les métiers pour lesquels une partie des salariés devraient acquérir de nouvelles compétences afin de pouvoir postuler sur les métiers identifiés dans la partie 3.1.3 de la présente annexe.

Plusieurs facteurs, indiqués dans la partie 2.2 de la présente annexe, impartent en effet ces métiers et entraînent un besoin de formation pour s'adapter à la transformation de leur emploi ou changer d'emploi en acquérant de nouvelles compétences :

— Transformation liée au numérique

Le numérique entraîne la transformation de certains métiers et leur évolution vers de nouveaux métiers (preneur d'ordre téléphonique évoluant vers le renseignement clientèle, ou secrétaire évoluant vers de l'assistanat de direction), nécessitant pour les salariés occupant ces emplois d'acquérir de nouvelles compétences, ou tout du moins de mettre à jour celles dont ils disposent.

— Transformation des entreprises (automatisation, regroupement des sites, sous-traitance...) et impact de la législation pharmaceutique

Du fait de la transformation des entreprises, les effectifs de certains métiers, principalement sur les postes dit «de production» diminuent (magasinières et préparateurs de commande impactés par l'automatisation des flux et la mise en place d'automates, sous-traitance d'une partie des activités de livraison).

De ce fait, ces salariés pourraient recourir à la Pro-A pour se former et postuler sur d'autres postes dans les entreprises pour lesquels il y a des besoins de recrutement.

3.1.3 Les emplois vers lesquels les formations sélectionnées dans le cadre de la Pro-A pourraient conduire

Les facteurs de transformations présentés dans l'article précédent entraînent la transformation de certains métiers (preneur d'ordre téléphonique évoluant vers le renseignement clientèle), et également des besoins de recrutement sur d'autres métiers, comme ceux de la maintenance.

La liste des emplois repères concernés par ce mouvement a permis de travailler ensuite à l'identification des formations ouvertes à la Pro-A.

### 3.2- Identification des formations ouvertes à la Pro-A

La branche s'est appuyée sur cette analyse pour élaborer une liste de 29 formations ouvertes au dispositif de la Pro-A (listées dans l'annexe 1 du présent accord), réunies en différentes thématiques permettant de couvrir la majorité des besoins de formation pour accéder aux emplois classés dans la catégorie 3.1.3 de la présente annexe.

Maintenance
Les entreprises ont un besoin accru de postes en maintenance du fait d'outils de plus en plus automatiques, de l'évolution de la "chaîne logistique", et de l'évolution de la maintenance sur la prévention des difficultés, au lieu de la seule action curative. Par ailleurs, il s'agit de métiers avec des difficultés de recrutement. Les entreprises ont donc un réel besoin de former des salariés volontaires en interne pour les faire évoluer sur des postes de maintenance
Service client / Commercial / Marketing
Du fait de la diversification des offres commerciales, une vraie professionnalisation sur ces métiers est maintenant recherchée, notamment pour répondre au plus près aux besoins des clients. Cela passe par l'acquisitions de compétences sur les techniques de vente (apprendre à vendre, à valoriser les offres...).
Logistique
Les formations sélectionnées doivent aussi bien permettre aux salariés déjà en poste d'accéder à la VAE par exemple pour les premiers niveaux, mais aussi permettre la formation sur les postes «d'experts» en logistique supervisant et suivant les commandes. Une partie des formations sélectionnées dans cette thématique concerne également les salariés qui souhaiteraient postuler pour évoluer sur des postes de managers. Elles répondent au besoin de former les futurs managers pour qu'ils aient la capacité d'encadrer les équipes et d'insuffler les bonnes pratiques dans le service dont ils auront la charge
Assistanat / Assistanat de direction
La transformation des métiers de secrétaire vers les métiers d'assistanat de direction nécessite une formation pour occuper ce poste.
Ressources humaines
Dans le contexte actuel, les besoins d'experts RH sont de plus en plus importants, notamment : - pour s'assurer que l'entreprise remplit ses obligations légales RH (formation, entretiens, IRP, dialogue social, conditions de travail, RSE...), - pour développer les compétences des salariés pour assurer la satisfaction client, l'employabilité des salariés et l'accompagnement des parcours professionnels des salariés, - pour mettre en place la politique RH de l'entreprise (anticipation des besoins / mise en place des parcours professionnels / développement des compétences / recrutements...).

Les besoins sur ces postes sont plus importants du fait de l'évolution des systèmes numériques vers des systèmes de plus en plus techniques, les besoins accrus de sécurisation des données, de protection des réseaux, de l'implémentation des logiciels permettant de répondre aux obligations légales (traçabilité par exemple) mais également afin de prévenir des problèmes informatiques dans une logique de satisfaction clients (réduire les retards, les pannes, sécuriser la chaîne de valeur).

Le choix a par ailleurs été fait de proposer des formations disponibles sur l'ensemble du territoire national, les établissements de la répartition pharmaceutique étant présents sur tout le territoire français.

Le choix a également été fait de proposer des formations partant du niveau 3 (ou 4 si des formations de niveau 3 n'existaient pas) afin de permettre aux salariés sans diplôme d'avoir une entrée en formation sur des formations de niveau 3 s'ils le souhaitent, pour réaliser une VAE par exemple, et allant jusqu'au niveau 5 ou 6, (ou niveau 7 pour une formation).

## Cessation anticipée d'activité

### Accord du 16 mai 1997

[Étendu par arrêté du 7 octobre 1997, JO 21 octobre 1997]

[Prorogé jusqu'au 30 juin 2000 par avenant n° 2 du 12 janvier 2000 non étendu]

### Préambule

L'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, s'inscrit dans une démarche favorable à l'emploi.

Les parties signataires considèrent que, pour que ce dispositif joue son plein effet au niveau de chaque bassin d'emploi, le remplacement des salariés quittant ainsi leur travail, doit s'opérer, dans les conditions prévues à l'article VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 en priorité par des embauches sur les sites concernés, sous contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les parties signataires souhaitent faciliter, dans la branche, l'accès à ce dispositif et conviennent dans ce but des dispositions qui suivent.

#### Article 1

La cessation d'activité du salarié dans le cadre du dispositif prévu par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, s'analyse comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité du salarié concerné.

Cette rupture ouvre droit au versement de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite prévue dans la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique calculée sur la base de l'ancienneté qui aurait été acquise à la date du 60<sup>ème</sup> anniversaire du salarié.

#### Article 2

Comme il est prévu au 2<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les parties signataires conviennent de maintenir en faveur du salarié cessant son activité dans le cadre de cet accord, certaines garanties sociales dont ils bénéficiaient avant la rupture de leur contrat dans les conditions prévues ci-dessous :

- **retraite complémentaire** : le bénéficiaire continue à acquérir des points de retraite complémentaire (ARCCO et AGIRC) sur la base des taux contractuels conventionnels dans les conditions suivantes :

— retraite complémentaire ARCCO : la différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds Paritaire d'Intervention et le taux contractuel conventionnel en vigueur est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle prévue par la Convention Collective Nationale de la Répartition (voir annexe VII).

— retraite complémentaire AGIRC : la différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds Paritaire d'Intervention et le taux contractuel conventionnel en vigueur est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle prévue par la Convention Collective Nationale de la Répartition (voir accord du 16 mai 1997).

Ces cotisations seront assises sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

---

Le non versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation de retraite complémentaire à sa charge, libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

**- prévoyance :**

— risques "maladie, chirurgie, maternité" : le salarié cessant son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 peut adhérer au régime maladie des anciens salariés prévu à l'annexe III de l'accord collectif de prévoyance du 8 mars 1994. Dans ces conditions, la cotisation maladie-chirurgie-maternité fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1997 à 2,15 % du plafond de la Sécurité Sociale est répartie, pendant 6 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à part égale entre l'entreprise et le salarié. Au terme des 6 mois, l'assuré pourra conserver une couverture "maladie, chirurgie, maternité" aux conditions de garantie et de cotisations du régime des anciens salariés.

— risque "décès" : le salarié cessant son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 bénéficie jusqu'à son soixantième anniversaire du maintien de la garantie "décès" prévue à l'accord collectif de prévoyance du 8 mars 1994. Le taux de cotisation de cette couverture est fixée à 0,81 % pour les salariés cadres et à 0,22 % pour les salariés non cadres, répartis à part égale entre l'entreprise et le salarié et assise sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité.

Durant la période de prise en charge, limitée pour la couverture maladie à 6 mois et pour la couverture décès à la date de liquidation de la retraite et au plus tard à 60 ans, le versement des cotisations est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales. Le non versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part des cotisations à sa charge libère l'employeur de son obligation de verser les cotisations patronales correspondantes.

### **Article 3**

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords les plus avantageux qui pourraient exister dans les entreprises. De même, le présent accord ne s'oppose pas à la négociation d'accords plus avantageux dans les entreprises.

### **Article 4**

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés les dispositions du présent accord.

### **Article 5**

Le présent accord s'applique, à compter de sa date de signature, aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 et jusqu'au 31 décembre 1997.

Les parties signataires conviennent d'une reconduction de cet accord pour 1998 si l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 est reconduit dans les mêmes conditions.

### **Article 6**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail et des Affaires Sociales l'extension du présent accord collectif.

### **Article 7**

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

## **Avenant n° 1 du 11 février 1999 à l'accord du 16 mai 1997**

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1999, JO 30 juillet 1999]

[Prorogé jusqu'au 30 juin 2000 par avenant n° 2 du 12 janvier 2000 non étendu]

### **Article 1**

#### **Objet**

Les signataires du présent avenant décident d'ouvrir le bénéfice des dispositions de l'accord conventionnel du 16 mai 1997 aménageant l'accord collectif interprofessionnel du 19 décembre 1996 aux salariés de la répartition pharmaceutique cessant leur activité dans le cadre du dispositif prévu par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998.

### **Article 2**

#### **Dépôt**

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

---

### **Article 3** **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

Le présent avenant s'applique à compter de sa date de signature.

## **Avenant n° 3 du 27 novembre 2000 à l'accord du 16 mai 1997**

[Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 18 juillet 2001, applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2000]

### **Article 1** **Objet**

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont décidé, par un avenant du 1er juillet 2000 de reconduire en fonction des dates de naissance des salariés intéressés, le dispositif de cessation anticipée d'activité de salariés âgés en contrepartie d'embauches compensatrices, mis en place par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998.

Par conséquent, les signataires du présent avenant décident de proroger le bénéfice des dispositions de l'accord conventionnel du 16 mai 1997 aux salariés de la Répartition Pharmaceutique cessant leur activité dans le cadre du dispositif interprofessionnel (cf. ci-dessus) et ceci :

— jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2003 :

— pour les salariés nés en 1940, âgés de moins de 60 ans et justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse,

— pour les salariés nés en 1941 justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse,

— pour les salariés nés en 1942 justifiant d'au moins 160 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse à compter du 1<sup>er</sup> jour de leur 58<sup>ème</sup> anniversaire,

— jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2001 :

— pour les salariés nés en 1943 ayant commencé leur carrière professionnelle avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire et totalisant au moins 168 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur 57<sup>ème</sup> anniversaire,

— pour les salariés nés en 1943 et 1944 ayant commencé leur carrière professionnelle avant leur 15<sup>ème</sup> anniversaire et totalisant au moins 168 trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur 56<sup>ème</sup> anniversaire,

— pour les salariés nés au plus tard le 31 décembre 1945 et justifiant d'au moins 172 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit leur 55<sup>ème</sup> anniversaire.

### **Article 2** **Application**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000.

### **Article 3** **Dépôt**

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément à l'Article R. 132-1 du Code du Travail.

### **Article 4** **Demande d'extension**

Les parties signataires prendront toutes les dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

## **Règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi du 28 janvier 1993<sup>(4)</sup>**

(4) Signataires :

*La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique,*

*D'une part, et*

*La fédération nationale des industries chimiques C.G.T. ;*

*La fédération nationale des industries de la pharmacie, de la droguerie et des laboratoires d'analyses C.G.T. - F.O. ;*

---

*La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;*

*La fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. ;*

*Le syndicat national des cadres des professions pharmaceutiques C.G.C.,*

*Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens (S.N.A.C.P.), (adhésion par lettre du 4 mars 1993), D'autre part.*

[Étendu par arrêté du 3 février 1999, JO 12 février 1999]

## **Préambule**

Dans le cadre de l'article C.2 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992 instituant une C.N.P.E. de la répartition pharmaceutique, les partenaires sociaux décident, pour en assurer le bon fonctionnement, d'adopter les dispositions suivantes :

### **Article 1 Composition**

*(Modifié par avenant du 26 juin 1998 étendu par arrêté du 3 février 1999, JO 12 février 1999)*

La commission nationale paritaire de l'emploi est composée de quinze représentants des organisations syndicales de salariés affiliées aux confédérations signataires de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969, à raison de trois représentants par organisation syndicale et, de quinze représentants du collège employeurs représentant la C.S.R.P.

### **Article 2 Désignation des membres**

Les organisations signataires doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission, au début de chaque année civile et avant la première réunion, les membres de leur délégation.

Cette désignation est valable pour l'année civile sauf remplacement notifié par écrit au secrétariat de la commission par l'organisation à laquelle appartient le membre remplacé. Cette nouvelle désignation est valable jusqu'à la fin de l'année en cours.

### **Article 3 Réunion**

Conformément à l'article C.2 de la convention collective nationale, la C.N.P.E. se réunit trois fois par an (dont une fois à l'occasion de la discussion du rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires effectifs moyens).

Une à deux réunions extraordinaires ou plus, si les deux collèges sont d'accord, peuvent se tenir à la demande écrite de l'un ou l'autre des deux collèges transmise au secrétariat de la commission et signée par l'ensemble des organisations la composant.

Les convocations sont adressées nominativement à chacun des membres de la C.N.P.E. à l'adresse de son choix. En outre, un double de la convocation est adressé, pour information, au siège de chacune des organisations signataires.

### **Article 4 Présidence**

La présidence est assurée pour un an, alternativement, par chacun des deux collèges.

Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient ; il en est de même pour le vice-président désigné par le collège auquel n'appartient pas le président.

En cas d'empêchement du président, c'est le vice-président qui préside les réunions. En cas d'empêchement simultané du président et du vice-président, il appartient à la commission de désigner un président de séance.

### **Article 5 Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par la C.S.R.P.

L'organisation patronale désigne, à chaque réunion de la commission, un secrétaire de séance choisi parmi ses membres ayant pour mission d'établir le projet de procès-verbal qui sera soumis pour approbation à l'ensemble des membres de la commission.

### **Article 6 Délibération de la commission**

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les deux collèges trente jours au moins avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a désaccord entre les deux col-



---

lèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion, où la décision est prise par vote individuel des membres de la commission.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir. A cet effet, le nombre de pouvoirs est limité à trois par membre présent.

#### **Article 7** **Remboursement des frais**

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la répartition relatives au remboursement des frais des délégués aux commissions paritaires.

### **Mixité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

#### **Accord du 11 juillet 2017**

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt]

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC CHIMIE ;

CFTC CMTE ;

PHARMACIE LABM FO.

*Mod. par Avenant n° 1, 1<sup>er</sup> avr. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2021<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Chimie Énergie CFDT ;*

*Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes CFE CG Fédération Nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.*

### **Préambule**

Le présent accord constitue un accord de révision à l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans l'accord précité.

À titre préliminaire, les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, au sein de la répartition pharmaceutique, un facteur de complémentarité, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils reconnaissent l'importance, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche.

Dans le précédent accord, en date du 9 février 2005, un constat sur la situation comparée des femmes et des hommes avait été fait à partir des données figurant dans le rapport social de la branche 2003 (données au 31 décembre 2002). La répartition des effectifs entre les femmes et les hommes montrait que 56 % des salariés de la répartition pharmaceutique étaient des femmes et 44 % des hommes. Par ailleurs, les femmes étaient plus présentes dans les catégories «employé», «technicien», «agent de maîtrise et technicien supérieur», tandis que les hommes l'étaient plus dans la catégorie «cadre».

Le rapport social 2016 (données au 31 décembre 2015) montre que 53 % des salariés de la répartition pharmaceutique sont des femmes et 47 % des hommes, soulignant ainsi le mouvement d'équilibrage des effectifs entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, si les femmes sont toujours plus présentes dans les catégories «employé» et «technicien», une quasi parité dans les effectifs des catégories «agent de maîtrise et technicien supérieur» et «cadre» est constatée.

---

Ces chiffres montrent néanmoins, sur ces deux périodes, que certains emplois présentent toujours une part plus importante de femmes ou d'hommes dans leurs effectifs. Cette situation résulte notamment de phénomènes qui dépassent le cadre des entreprises (à titre d'exemple : répartition des femmes et des hommes dans les formations et orientations scolaires initiales, représentations socioculturelles). Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, dans la mesure du possible, ce déséquilibre.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord conviennent d'agir sur les thèmes suivants :

- conditions d'accès à l'emploi,
- conditions d'accès à la formation,
- conditions d'accès à la promotion professionnelle,
- rémunération,
- prévention de la discrimination et du harcèlement,
- articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel,
- représentation au sein des instances paritaires de branche,
- sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Titre 1**

### **Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle**

#### **Article 1**

##### **Conditions d'accès à l'emploi**

##### **Article 1.1**

##### **Offres d'emploi sans distinction de sexe**

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Par ailleurs, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement. Les entreprises inséreront, dans leurs contrats cadres avec les prestataires extérieurs pour le recrutement, une clause d'engagement au respect de ces principes.

##### **Article 1.2**

##### **Processus de recrutement**

Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.

Ce processus de recrutement repose sur des critères objectifs, identiques pour les femmes et les hommes, sans discrimination. Ces critères objectifs se fondent principalement sur :

- les compétences requises pour le poste,
- les compétences acquises par le (la) candidat(e),
- l'expérience professionnelle du (de la) candidat(e),
- la nature du ou des diplômes dont le (la) candidat(e) est titulaire et / ou son niveau d'étude.

Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra demander au (à la) candidat(e) que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée lors de l'entretien.

##### **Article 1.3**

##### **Traitement des candidatures**

Le sexe du (de la) candidat(e) et / ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

---

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'a pas l'obligation d'informer le recruteur de son état de grossesse.

#### **Article 1.4** **Mixité dans le recrutement**

À profil égal, en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, les entreprises doivent favoriser la mixité dans le traitement des candidatures et veiller à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes.

Ce principe est également recherché lors du recrutement de stagiaires et d'alternants.

De même, à profil comparable en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, tous les emplois dans les entreprises sont accessibles aux femmes et aux hommes, quel que soit le niveau hiérarchique de ces emplois.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine (par exemple, au niveau de la branche : préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction, maintenance, magasinier, magasinier-réceptionnaire).

De ce fait, lorsqu'une entreprise constate un déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins sur une catégorie professionnelle ou sur un métier, cette dernière peut privilégier, dans le cadre de sa politique de recrutement, l'embauche d'hommes ou de femmes, à profil égal (en termes de compétence, d'expérience, de diplômes,...), et cela dans le but d'améliorer la parité au sein de cette catégorie professionnelle ou de ce métier.

La branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou à l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

#### **Article 2** **Conditions d'accès à la formation**

##### **Article 2.1** **Mixité dans l'accès à la formation**

La formation est un des facteurs permettant d'assurer un égal développement de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis,
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et / ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise,
- les thèmes et les niveaux de formation,
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

##### **Article 2.2** **Mesures visant à faciliter l'accès à la formation**

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance,
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et / ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation,
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées plus courtes et modulaires, afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

#### **Article 3** **Conditions d'accès à la promotion professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à

---

un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois et s'assurent que l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas bloqué.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui ont été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e), notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fasse pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité et d'adoption, le congé de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en terme de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

## **Titre 2**

### **Conditions de travail et d'emploi**

#### **Article 4**

##### **Rémunération**

##### **Article 4.1**

###### **Principe**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à la rédaction de l'actuel article L. 3221-4 du code du travail, «sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.».

L'article L. 3221-3 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que «constitue une rémunération au sens du présent chapitre (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.».

Les catégories et les critères de classification et de promotion ainsi que les niveaux de rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption.

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent donc s'expliquer par des critères objectifs.

Par ailleurs, les effectifs des salariés à temps partiel de la branche étaient constitués, en 2015, à 66,8 % de femmes. De ce fait, les entreprises devront apporter une vigilance particulière, lors de la négociation annuelle sur les salaires, à l'évolution des rémunérations entre les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, afin de garantir une évolution des rémunérations des femmes et des hommes sur les mêmes critères. Les salariés à temps partiel ne doivent pas avoir de frein à l'évolution de leur rémunération.

##### **Article 4.2**

###### **Bilan des éventuels écarts de rémunération**

Les entreprises doivent s'assurer que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les entreprises doivent notamment effectuer tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes. Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel, dans ce cadre, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où des écarts seraient mis en évidence à l'occasion de ce bilan, il appartient aux entreprises de corriger les écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences et ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

##### **Article 4.3**

###### **Rémunération à l'issue du congé de maternité**

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une

---

rémunération au moins équivalente. L'article L. 1225-26 du code du travail prévoit les cas et le mode de calcul d'une éventuelle majoration de la rémunération de la salariée à son retour de congé de maternité.

## **Article 5**

### **Prévention de la discrimination et du harcèlement**

#### **Article 5.1**

##### **Discrimination**

La branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

#### **Article 5.2**

##### **Harcèlement**

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement, et notamment les articles L. 1152-1 à 6 et L. 1153-1 à 6 du même code.

Les entreprises de la branche s'engagent à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement a été porté à leur connaissance, par l'application des procédures qu'elles ont définies.

L'accord de branche du 16 janvier 2012 sur la santé et à la sécurité au travail dispose, dans son article 4.3 :

«Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral. Aussi, ils s'appuieront notamment sur les acteurs de proximité que sont les médecins du travail et les délégués du personnel pour aider au repérage de telles situations et prendre ainsi les mesures destinées à faire cesser le harcèlement avéré.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à faire connaître de tels agissements ne pourront pas subir de sanction du fait de ce témoignage.

Les employeurs s'engagent à prévenir et/ou à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement.»

Par ailleurs, à l'occasion du rapport annuel de la branche, le nombre de plaintes pour harcèlement qui ont été portées à la connaissance des entreprises de la branche ainsi que et le nombre de harcèlements reconnus par la justice et portés à la connaissance de ces entreprises sont comptabilisés et consolidés.

## **Article 6**

### **Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

*Mod. par Avenant n° 1, 1<sup>er</sup> avr. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2021<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Chimie Énergie CFDT ;*

*Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes CFE CG Fédération Nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.*

#### **Article 6.1**

##### **Congés de maternité, d'adoption et congés parental d'éducation**

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures, notamment un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental d'éducation (s'il ne fait pas suite directement à un congé de maternité ou à un congé d'adoption).

Cet entretien aura pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- la date prévisible du retour, et éventuellement, les conditions de reprise d'activité.

Dans ce cadre, l'intéressé(e) bénéficiera, s'il (elle) le souhaite, au cours de son congé, d'une information (institutionnelle ou professionnelle) communiquée par l'entreprise.

À son retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Il lui sera également proposé la réalisation d'un entretien professionnel, tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

---

Il bénéficiera, à l'issue du congé, des formations liées à son poste nécessaires à sa reprise d'activité.

#### **Article 6.2**

##### **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (Avenant n° 1, 1<sup>er</sup> avr. 2021, étendu)**

Les entreprises assurent, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues, le maintien du salaire net mensuel du/de la salarié(e) en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ce maintien se fera pour toute la durée légale de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dans la limite de 25 jours calendaires, portés à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples, et à condition que le/la salarié(e) perçoive des indemnités journalières de la sécurité sociale pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

#### **Article 6.3**

##### **Congés pour événements familiaux**

S'agissant des congés exceptionnels, les partenaires sociaux précisent que le congé payé exceptionnel de 5 jours prévu pour le mariage du salarié à l'article G.3.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique est étendu dans les mêmes conditions à la conclusion d'un Pacs.

#### **Article 6.4**

##### **Vie privée et vie professionnelle**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants.

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale, en étudiant les possibilités d'éviter les réunions tardives ou trop matinales.

#### **Article 7**

##### **Conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel**

Les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique sont définies notamment par accord de branche, celui en vigueur à la date de signature étant l'accord de branche du 17 juillet 2014.

#### **Article 8**

##### **Représentation au sein des instances paritaires de la branche**

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment leur attachement à une représentation des femmes et des hommes équilibrée au sein des instances paritaires de la branche. Pour ce faire, et dans la mesure du possible, ils encouragent les délégations dans la branche, tant patronales que salariales, à aboutir à une mixité dans la nomination de leurs représentants.

#### **Article 9**

##### **Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les entreprises ainsi que les organisations syndicales de la branche sont sensibilisées au thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication en continu, afin de sensibiliser les salariés à ce sujet et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité.

Pour ce faire, les entreprises informeront notamment l'ensemble de leurs salariés sur les dispositions qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elles les sensibiliseront également sur les stéréotypes sexistes et les représentations que les femmes et les hommes peuvent avoir de certains métiers.

Elles s'assureront également à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

---

## **Titre 3**

### **Suivi de l'accord**

#### **Article 10**

##### **Rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en complément du rapport annuel de branche, est étudié tous les ans dans la branche de la répartition pharmaceutique, par les délégations patronales et salariales.

Ce rapport permet d'examiner différents indicateurs, repris en annexe du présent accord.

Si besoin est, à l'occasion de l'examen de ce rapport de branche par la commission plénière, des objectifs de rattrapage seront déterminés et communiqués aux entreprises.

## **Titre 4**

### **Cadre juridique de l'Accord**

#### **Article 11**

##### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 12**

##### **Champ d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

#### **Article 13**

##### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

### **Annexe : Indicateurs du rapport égalité professionnelle (nouvelle)**

*Mod. par Avenant n° 1, 1<sup>er</sup> avr. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2021<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CSRP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Chimie Énergie CFDT ;*

*Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes CFE CG Fédération Nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.*

Thème	Objectifs	Indicateur annuel (année civile) Répartition hommes/femmes
Accès à l'emploi	Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.	Répartition des CDI et CDD par catégorie professionnelle (1)
	Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine	Répartition des recrutements en CDI et CDD sur des métiers à forte prédominance masculine ou féminine : - Préparation de commandes, - Livraison, - Accueil téléphonique, - Postes de direction, - Maintenance, - Commercial, - Magasinier, - Magasinier - réceptionnaire
Accès à la formation	Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes doivent bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation	Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle (1)
		Part des effectifs de chaque catégorie professionnelle (1) dans les effectifs totaux comparée à leur part dans le nombre de stagiaires formés
Accès à la promotion	Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois	Nombre et pourcentage de promotion par catégorie professionnelle (1)
	Diversité dans l'accès aux postes à responsabilité	Taux d'accès des femmes à des postes de responsable d'exploitation, de directeur d'établissement et de chef d'équipe
Rémunération	Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle (1) et par type de contrat (CDI et CDD)
		Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
		Rémunération moyenne par catégorie professionnelle
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	Suivi de La prise effective du congé paternité et d'accueil de l'enfant	Nombre de salarié(e)s ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant
	Répartition du congé parental d'éducation entre les hommes et les femmes	Nombre de congés parentaux d'éducation à temps plein et à temps partiel
Salariés à temps partiel	Suivi du temps partiel et de sa répartition entre les hommes et les femmes	Répartition des effectifs en CDI et CDD selon la durée du travail
(1) Les catégories professionnelles correspondent aux catégories suivantes : «cadres» ; «AM/TS» ; «techniciens» ; «employés».		

Ces indicateurs pourront évoluer sur décision paritaire des signataires de l'accord, formalisée dans le cadre d'un avenant au présent accord.

## Durée des mandats

### Accord du 28 février 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter de sa date de signature]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;



## **Préambule**

Afin de faciliter le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises et de tenir compte des évolutions légales, les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique ont décidé de conclure le présent accord.

Cet accord constitue un accord de révision à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la durée des mandats. Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans l'accord précité. Toutefois, les parties conviennent que les dispositions antérieures relatives à la durée des mandats des membres du CE et des DP restent applicables dans l'attente de la mise en place du comité social et économique.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature. En cas de modification de ces dispositions légales, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord.

### **Article 1**

#### **Durée des mandats dans la branche de la répartition pharmaceutique**

La durée des mandats des représentants élus du personnel est portée à quatre ans dans les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique.

Ainsi, les mandats des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et du comité de groupe auront une durée de quatre ans.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche pourront néanmoins porter la durée de ces mandats à une durée comprise entre deux et quatre ans, par accord collectif.

### **Article 2**

#### **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières ont en effet la possibilité, en application des articles L. 2314-34 et L. 2333-3 du code du travail, de fixer par accord une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans pour les représentants élus du personnel.

### **Article 3**

#### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

### **Article 4**

#### **Champ d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

### **Article 5**

#### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 6**

#### **Formalités de dépôt, de publicité et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

---

# Santé et sécurité au travail

## Accord du 16 janvier 2012

[Étendu par arr. 29 oct. 2012, JO 6 nov.]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

### Préambule

Par le présent accord, la Branche de la Répartition Pharmaceutique tient à affirmer sa volonté de renforcer le dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels en matière de sécurité et de santé au travail afin de favoriser la prise en compte des conditions de travail des salariés de la Branche et de prévenir les risques d'exposition à des facteurs de pénibilité tels que définis à l'article D. 4121-5 du Code du travail

Les dispositions ci-après ont pour objectif la préservation de l'intégrité physique et de la santé mentale des salariés de la branche. L'aménagement du temps de travail des Seniors avant leur départ à la retraite ne sera pas pris en compte dans le présent Accord mais donnera lieu à une négociation de branche spécifique au cours de l'année 2012.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté d'entretenir un environnement de travail sain et sécurisé, et se déclarent soucieux de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Au-delà des responsabilités qui incombent aux employeurs en matière de sécurité et santé au travail, les parties signataires rappellent la nécessité d'une action conjointe des employeurs et des salariés pour atteindre les objectifs de prévention des risques professionnels et ainsi mieux préserver la santé au travail. Dans cet esprit le respect du dialogue social est indispensable et implique d'y associer les salariés et leurs représentants.

Les partenaires sociaux conviennent que l'Accord de Branche constitue un socle commun sur lequel les entreprises pourront s'appuyer pour mettre en œuvre les dispositifs adaptés de protection de la sécurité et santé au travail, tout en prenant en compte leurs spécificités technique, économique et sociale.

### 1. Les acteurs

Il est nécessaire de s'appuyer sur différents acteurs opérationnels compétents en matière de sécurité et santé au travail.

#### 1.1) L'employeur

L'employeur est le garant de la stricte application des dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail et doit procéder à l'information constante des salariés.

Il est responsable de la santé et de la sécurité au travail des salariés et doit à ce titre établir un dialogue constructif et constant avec les autres acteurs, notamment le médecin du travail et les représentants du personnel au CHSCT (ou des DP dans les établissements non pourvus de CHSCT) et les Comités d'établissement, afin d'assurer la prise en compte de ces thèmes.

L'employeur veillera à consulter régulièrement le CHSCT, en amont de toutes modifications ou évolutions des processus de production et de travaux importants dans les bâtiments pouvant avoir un impact sur les conditions de travail.

#### 1.2) Les salariés

Par leurs comportements individuels, les salariés participent à la prévention des accidents ou des situations dangereuses susceptibles de générer des accidents.

Ils doivent être également régulièrement sollicités pour participer à des actions de prévention de la santé et de la sécurité afin notamment d'être en mesure d'assurer leur propre sécurité mais également de contribuer à celle de leurs collègues.

Les salariés et toute personne intervenant sur le site seront particulièrement sensibilisés au respect des règles de sécurité mises en place par l'employeur.

#### 1.3) Le Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

La composition et la désignation de la délégation du personnel au CHSCT sont définies par le Code du Travail. Constitué dans les établissements de 50 salariés, le CHSCT participe activement à la protection de la santé et de

---

la sécurité de tous les salariés. Dans les établissements de moins de 50 salariés, ce sont les Délégués du Personnel qui assurent la mission du CHSCT, dans les mêmes conditions.

Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.

Pour mener sa mission, il doit avoir accès aux documents relatifs à la prévention des conditions de travail, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, les rapports techniques périodiques des organismes de contrôle concernant les machines, les installations électriques et les systèmes d'aération, le rapport annuel du médecin du travail.

De même, les moyens sont donnés au CHSCT pour qu'il réalise une visite des locaux à intervalles réguliers, si possible au même rythme que les réunions du CHSCT.

Le CHSCT participe à l'analyse des accidents du travail et des risques professionnels et propose des actions pour améliorer les conditions de travail.

Au cours des réunions du CHSCT un rapport sur les accidents du travail est communiqué. De plus, au cours des réunions du CHSCT les questions relatives aux risques psycho-sociaux devront être abordées.

Afin de consolider les acquis de la formation généraliste dispensée par des organismes agréés dont bénéficient les membres de CHSCT, le présent accord prévoit un complément d'une journée de formation consacrée à la prévention des risques professionnels spécifiques à la Répartition pharmaceutique.

Cette journée destinée à l'ensemble des membres du CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel, sera organisée à chaque renouvellement du CHSCT. Le formateur ou l'organisme de formation retenu par l'entreprise sera préalablement informé des spécificités des métiers de la branche.

#### **1.4) Les services de santé au travail**

Ils sont chargés de conduire des actions de santé au travail et de conseiller les salariés et leurs représentants ainsi que les employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires pour éviter et diminuer les risques professionnels. Ils doivent par ailleurs assurer la surveillance de l'état de santé des salariés et participer au suivi de la traçabilité des expositions professionnelles.

L'ensemble de ces missions est assuré par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail.

##### **1.4.1- Les médecins du travail**

Outre leur responsabilité en terme de prévention globale de la santé des salariés, ils ont une triple mission :

- réaliser l'ensemble des visites médicales obligatoires ou demandées par les salariés et émettre les avis d'aptitude et les restrictions d'aptitude au poste de travail
- participer activement à la recherche de solutions de reclassement pour les salariés dont la santé devient incompatible avec l'exercice de leur métier
- signaler par écrit à l'employeur les risques pour la santé des salariés et faire des recommandations précises de prévention.

##### **1.4.2- Les intervenants en santé au travail**

Depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002, l'action des médecins du travail est complétée par celle d'autres intervenants internes ou externes en santé au travail. Ensemble, ils mènent une action d'expertise des conditions de sécurité et de travail des salariés et à ce titre conseillent l'employeur et les représentants du personnel.

#### **1.5) Les intervenants en prévention des risques professionnels (I.P.R.P.)**

En complément de ceux des services de santé au travail, des intervenants extérieurs aux entreprises peuvent apporter une aide technique aux directeurs d'établissements et aux CHSCT afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail. Il peut notamment s'agir des CARSAT, ARACT et autres cabinets spécialisés et dûment agréés.

## **2. La prévention**

### **2.1) Principes généraux**

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour éviter les risques professionnels, par des moyens de prévention et de protection, de manière à assurer dans tous les cas la préservation de la santé des travailleurs au regard des connaissances scientifiques et techniques du moment.

Une politique efficace de prévention repose sur les 9 principes généraux de prévention suivants (article L. 4121-2 du code du travail)

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- combattre les risques à la source
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le

---

choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé

— tenir compte de l'état d'évolution de la technique

— remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

— planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail

— prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

— donner les instructions appropriées aux travailleurs.

## 2.2) Évaluation des risques professionnels et réalisation du document unique

Cette démarche prévue dans le Code du Travail constitue la base de l'action de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Elle est de la responsabilité des employeurs et consiste à transcrire annuellement dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés.

Ce document est la synthèse de l'évaluation des risques. Il contient également un plan de progrès des différentes actions de prévention qui doivent être réalisées en adéquation avec les résultats de l'évaluation des risques.

Pour être la plus précise possible au regard des conditions de travail, l'évaluation doit être menée au plus près du terrain avec les salariés, les membres du CHSCT (ou à défaut des DP) et le médecin du travail.

Cette évaluation est effectuée pour chaque unité de travail dont le périmètre sera déterminé par chaque entreprise. Elle est conduite sous la responsabilité de l'employeur et fait l'objet d'une information du CHSCT (ou des DP).

L'évaluation prend en compte :

— la nature des dangers associés à un poste de travail

— les conditions d'exposition potentielle à chacun de ces dangers (intensité, fréquence, durée).

Le document unique est mis à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, du contrôleur de la CARSAT et également du personnel.

La démarche se décompose en trois étapes :

### a) L'identification des dangers et l'anticipation des situations de pénibilité au travail

Par site, puis par services ou par métiers, les employeurs établissent la liste la plus exhaustive possible des dangers auxquels sont exposés leurs salariés. L'exposition aux risques psychosociaux, que constituent le stress, la violence et le harcèlement moral et sexuel, sera abordée ainsi que la problématique des troubles musculo-squelettiques (TMS).

On entend par danger, la propriété ou la capacité d'un élément ou d'une situation de constituer un dommage. Les dangers physiques ou psychiques peuvent être matériels (les outils de production, les véhicules, les installations), organisationnels (travail en open space, en centres d'appels, sur des horaires décalés) ou encore comportementaux, c'est-à-dire directement consécutifs à l'intervention de l'homme (par exemple accès en hauteur sans moyens appropriés).

Le risque est constitué par un danger éventuel plus ou moins prévisible provoquant un dommage.

### b) L'évaluation du risque et sa hiérarchisation

Pour évaluer les risques, les entreprises prendront en compte le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant pour origine un des dangers identifiés, qui se sont produits l'année précédente.

Le risque résulte de la conjonction entre le nombre de personnes exposées à un danger ou la durée d'exposition et la gravité potentielle d'un dommage. Le risque sera donc plus ou moins élevé selon, d'une part le nombre de personnes exposées, et d'autre part, la dangerosité potentielle.

Certaines situations de travail peuvent à long terme avoir un impact sur les conditions de travail et l'état de santé des salariés. L'anticipation de ces situations de pénibilité doit être plus particulièrement prise en compte au regard de l'exposition du salarié à des sollicitations physiques ou psychiques particulières.

### c) L'établissement du plan de prévention

En corrélation avec les deux étapes précédentes, le plan de prévention prévoit annuellement les axes majeurs qui seront spécifiquement déployés dans ce domaine.

Les entreprises réaliseront chaque année une consolidation des documents uniques de leurs établissements et l'adresseront aux CHSCT de leurs établissements ainsi qu'à la CSRP qui fera une synthèse des consolidations des entreprises de la branche (cf. document joint en annexe).

---

### 2.3) Les formations

La prévention la plus efficace étant liée à une bonne connaissance des risques et des mesures prises pour les maîtriser, les entreprises s'engagent à veiller à la mise en place des actions de formations obligatoires, notamment :

- incendie
- sauveteurs secouristes du travail
- intégration aux postes de travail pour les nouveaux embauchés et les salariés mutés
- habilitations électriques
- conduite des engins de manutention à conducteur porté et à conducteur accompagnant.

À ces formations obligatoires s'ajoutent les formations spécifiques au métier (gestes et postures, conduite automobile...). Chaque entreprise devra définir quelles sont les formations nécessaires dans le cadre de sa politique de prévention des risques.

Plus largement, les employeurs s'engagent à élaborer des actions de formation permettant de répondre à l'obligation de sécurité de résultats.

Les entreprises de la Répartition s'attacheront plus particulièrement à traiter de la prévention liée au risque routier, aux risques liés à la manutention et au port de charges ainsi qu'aux risques psycho-sociaux.

Outre des formations techniques, les employeurs élaboreront et dispenseront auprès de l'encadrement des modules de formation orientés vers la sécurité, la santé et les conditions de travail.

## 3. La pénibilité

Le décret du 30 mars 2011 définit les 10 facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité. Dès lors qu'une proportion d'au moins 50 % des salariés de l'entreprise est exposée à l'un ou l'autre de ces risques, il est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'actions de prévention de la pénibilité.

Dans le cadre du présent accord les parties signataires reconnaissent qu'une certaine proportion de salariés de la Branche est exposée à des facteurs de pénibilité.

Aussi, les entreprises devront réaliser un diagnostic destiné à identifier par catégorie d'emploi les postes exposés à un ou des facteurs de pénibilité définis dans les textes et feront le point sur les mesures de prévention existantes dans l'entreprise et celles qu'il conviendrait de déployer afin de prévenir la pénibilité au travail.

Les postes identifiés comme étant exposés à la pénibilité feront l'objet d'une mention indiquant les mesures de prévention appropriées dans le document unique d'évaluation des risques.

## 4. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à la santé mentale des salariés mais également à leur intégrité physique : stress, violence, harcèlement...

### 4.1) Le stress au travail

Il est rappelé ici la description du phénomène de stress inscrite dans l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail, du 2 juillet 2008 : «Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face».

Le stress au travail revêt différents aspects. Ces effets peuvent être d'ordre :

- physiologique ou émotionnel : nervosité, irritation, crises d'angoisse, palpitations
- cognitif : réduction de l'attention et de la perception, oublis, erreurs dans l'exécution de la prestation de travail
- comportemental : agressivité, impulsivité, démotivation.

Ces effets sont susceptibles d'avoir un impact sur les relations de travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mener les actions suivantes :

- élaborer une fois par an un baromètre national quantitatif permettant d'identifier voire de localiser (par exemple, gros établissements ou établissements automatisés) les situations de travail qui exposent les salariés aux risques psycho-sociaux.

Pour ce faire, les entreprises s'intéresseront aux indicateurs d'absentéisme (particulièrement de faible durée et des travailleurs de nuit), au taux de fréquence des accidents du travail et plus particulièrement aux multi-accidentés, au turn over du personnel...

Les résultats du baromètre de chaque entreprise feront l'objet d'une consolidation qui sera transmise aux CHSCT locaux et à la Branche.

- 
- réaliser dans chaque entreprise une enquête sur le stress au travail
  - élaborer et dispenser des actions de formation/sensibilisation en direction du management de proximité.

L'ensemble de ces mesures devront permettre l'identification des situations de stress et leurs conséquences sur les salariés afin de mettre en place des mesures de prévention et une prise en charge adaptée à chaque situation.

#### 4.2) La violence au travail

La violence au travail peut revêtir des formes qui vont au-delà de la seule agression physique et se traduire par des menaces, des agressions verbales ou psychologiques.

Elle peut provenir de l'intérieur de l'entreprise (collègues, managers, etc.) ou bien de l'extérieur de l'entreprise (clients, public, etc.).

Les entreprises de la branche s'opposent formellement à ces pratiques, qui doivent faire l'objet d'actes de prévention et de gestion en promouvant le respect des individus.

Le salarié qui a été exposé à une situation de violence doit le signaler à son responsable de manière à ce que les mesures adéquates, y compris des sanctions, soient prises. Il peut également alerter les représentants du personnel et les services de santé au travail.

#### 4.3) Le harcèlement moral et sexuel

— Harcèlement moral (Art L. 1152-1 et suivants du Code du travail) : «Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

— Harcèlement sexuel (Art L. 1153-1 et suivants du Code du travail) : «Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits».

Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral. Aussi, ils s'appuieront notamment sur les acteurs de proximité que sont les médecins du travail et les délégués du personnel pour aider au repérage de telles situations et prendre ainsi les mesures destinées à faire cesser le harcèlement avéré.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à faire connaître de tels agissements ne pourront pas subir de sanction du fait de ce témoignage.

Les employeurs s'engagent à prévenir et/ou supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement.

### 5. **Maintien dans l'emploi**

Des maladies graves, des accidents de la vie, des handicaps peuvent avoir des conséquences qui empêchent un salarié de poursuivre son activité sur le poste de travail qu'il occupait. De ce fait, le médecin du travail peut juger le salarié inapte ce qui conduit l'employeur à rechercher une solution de reclassement.

Aussi, les entreprises de la Branche s'attacheront à développer une politique en faveur du maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes ou susceptibles de le devenir dans un avenir proche.

Selon les situations et les possibilités, celle-ci se concrétisera par :

- des actions d'analyse ergonomique des postes de travail des salariés concernés en vue d'adapter le poste de travail et/ou les locaux de travail
- des reclassements des salariés concernés sur un poste de travail adapté à ses capacités ou aptitudes physiques
- des aménagements du temps de travail nécessaires à la reprise d'activité et à la poursuite éventuelle de soins
- des bilans de compétences et des actions de formation destinées à accompagner et préparer le salarié à un autre métier qu'il pourrait exercer à l'extérieur de l'entreprise si aucun reclassement interne n'est possible.

La politique de maintien dans l'emploi pourra être intégrée dans les mesures définies dans l'Accord en faveur des personnes handicapées pouvant exister dans les entreprises de la Branche.

### 6. **Le handicap**

Selon la situation de l'entreprise au regard de la loi du 11 février 2005 qui oblige tout employeur du secteur privé occupant au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leurs effectifs salariés, les entreprises de la Branche prêteront une attention particulière aux salariés concernés par cette loi.

Une réflexion sera engagée au sein de chaque entreprise afin de décider de la forme des structures et procédures destinées à répondre aux obligations de la loi du 11 février 2005.

Les solutions retenues prendront en compte non seulement la question du maintien dans l'emploi, mais également celle de l'accueil des personnes handicapées embauchées et celle du développement professionnel de ces personnes.

## 7. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident de mettre en place une commission de suivi au niveau de la branche. Cette commission est composée d'un maximum de deux délégués titulaires et deux délégués suppléants dans chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et d'un nombre égal d'employeurs.

Au cours des réunions de cette commission annuelle, seront présentés le document de consolidation de l'évaluation des risques professionnels réalisé dans chaque entreprise de la Branche, ainsi qu'une consolidation du baromètre national quantitatif annuel relatif à la prévention du stress.

Cette commission de suivi se réunira deux fois durant la première année suivant la signature du présent Accord, et une fois par an durant les deux années suivantes. Elle se réunira donc quatre fois durant les trois premières années d'application du présent Accord. Au-delà de la troisième année, ils seront étudiés dans le cadre du rapport annuel de branche.

## 8. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 16 janvier 2012.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut pas être dérogé dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si la révision ou la dénonciation de l'accord devaient être envisagées elles se feraient conformément aux dispositions en vigueur.

## 9. Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du travail (dépôt des accords collectifs, 39/43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15) et remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent accord.

Les employeurs en assureront la diffusion aux salariés et aux instances représentatives du personnel de leurs entreprises lors de son entrée en vigueur.

## Annexe : Évaluation des risques dans les entreprises de répartition pharmaceutique

	Métiers/personnels/locaux	Dangers ou facteurs de risques devant être évalués	Description des situations auxquelles sont exposés les salariés	Nombre de salariés exposés	Gravité potentielle de l'exposition	Résultats de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer)	Mesures de prévention décidées
1	Magasiniers - Réceptionnaires	Appareils de levage					
		Chargement/déchargement des marchandises					
		Chutes de hauteur					
		Chutes de plain-pied					
		Manutention manuelle					
		Exposition au froid					
		Chutes d'objets					
		Coupures					
		Risques psycho-sociaux					
2	Préparateurs de commandes	Chutes de hauteur					

	Métiers/personnels/locaux	Dangers ou facteurs de risques devant être évalués	Description des situations auxquelles sont exposés les salariés	Nombre de salariés exposés	Gravité potentielle de l'exposition	Résultats de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer)	Mesures de prévention décidées
		Chutes de plain-pied					
		Manutention manuelle					
		Exposition au froid					
		Chutes d'objets					
		Coupures					
		Risques psycho-sociaux					
3	Chauffeurs livreurs	Chutes de hauteur					
		Chutes de plain-pied					
		Manutention manuelle					
		Manipulation portes de camions					
		Chutes d'objets					
		Entretien du véhicule					
		Risque routier					
		Risques psycho-sociaux					
4	Téléphonistes, personnel des retours, bureaux et salles de réunions	Éclairage					
		Ambiance thermique					
		Ambiance sonore					
		Ergonomie des postes de travail					
		Chutes de plain-pied					
		Chutes de hauteur					
		Manutention manuelle					
		Risques psycho-sociaux					
5	Personnel de maintenance/machines/outillage/opérations de maintenance/risques spécifiques	Risques directement liés aux machines					
		Risque électrique					
		Entretien des locaux maintenance					
		Outillage électrique					
		Travail en hauteur					



	Métiers/personnels/locaux	Dangers ou facteurs de risques devant être évalués	Description des situations auxquelles sont exposés les salariés	Nombre de salariés exposés	Gravité potentielle de l'exposition	Résultats de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer)	Mesures de prévention décidées
		Équipements individuels de protection					
		Risques psycho-sociaux					
6	Organisation de la sécurité, des soins, des secours, respects des règles, formations spécifiques	Accueil au poste de travail					
		Salariés des entreprises extérieures					
		Accès à l'entreprise/l'établissement					
		Circulation dans l'entreprise/l'établissement					
		Risque incendie					
		Affichage réglementaire					
		Locaux médicaux					
		Gestion des accidents du travail					
		Organisation des visites médicales					
		Hygiène (dératisation, tabac, alcool, produits stupéfiants).					
		Produits cytotoxiques					
		Stockage des produits d'entretien et de nettoyage					
		Formation gestes et postures					
		Formation sauveteurs, secouristes du travail					
		Formation habilitation électrique					
		Formation conduite des engins					
		Formation incendie					
		Organisation du CHSCT					
7	Locaux annexes, vestiaires, réfectoires	Entretien et équipements des vestiaires					

	Métiers/personnels/locaux	Dangers ou facteurs de risques devant être évalués	Description des situations auxquelles sont exposés les salariés	Nombre de salariés exposés	Gravité potentielle de l'exposition	Résultats de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer)	Mesures de prévention décidées
		Entretien et équipements des sanitaires					
		Entretien et équipements des salles de repos					
		Entretien et équipements des lieux de restauration					
		Entretien et équipements des parkings extérieurs, intérieurs.					
		Stations gas-oil					
		Presses à cartons					

## Avenant du 20 novembre 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable dès les formalités de dépôt effectuées]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC ;

Pharmacie LABM cuirs et habillement FO.

### Préambule

Le présent avenant a pour objet la confirmation de la clause de verrouillage prévue par l'accord du 16 janvier 2012 sur la sécurité et la santé au travail dans la branche de la répartition pharmaceutique. Il prévoit également l'adaptation du contenu de cet accord aux évolutions législatives et réglementaires.

### Article 1

#### Champ d'application

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

### Article 2

#### Confirmation de la clause de verrouillage

Conformément au I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le présent avenant vient confirmer la portée de la clause prévue à l'article 8 de l'accord du 16 janvier 2012, qui fait obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable aux dispositions de l'accord précité.

Cette clause est donc maintenue au-delà du 31 décembre 2018.

### Article 3

#### Adaptation aux dispositions légales et réglementaires en vigueur

Les termes de l'accord du 16 janvier 2012 avaient été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature.

---

Les signataires du présent avenant conviennent que les dispositions prévues dans l'accord précité, concernant les instances représentatives du personnel, sont applicables aux nouvelles instances représentatives du personnel définies par le titre I<sup>er</sup> et II du livre III du code de travail et qui les remplacent, à la date où elles seront mises en place dans les entreprises.

Par ailleurs, les règles d'ordre public sont appliquées à l'accord précité en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires.

#### **Article 4** **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, son seul objet étant de confirmer la clause de verrouillage de l'accord précité, et d'en préciser l'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires.

L'accord du 16 janvier 2012 et le présent avenant sont donc applicables à toutes les entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus à l'article 1, quel que soit leur effectif.

#### **Article 5** **Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès les formalités de dépôt effectuées.

#### **Article 6** **Dénonciation / révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 7** **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

### **Travail à temps partiel** **Accord du 17 juillet 2014**

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., application à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CHIMIE CFTC ;

CHIMIE CFE-CGC.

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la Branche de la Répartition Pharmaceutique conviennent de la nécessité de faire évoluer les salariés à temps partiel vers un temps le plus complet possible, tout en prenant en compte les contraintes organisationnelles des entreprises.

La Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique prévoit des dispositions relatives au temps partiel dans un certain nombre d'articles et d'accords, notamment dans :

- l'article K.3 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique,
- les articles 4 et 5 de l'Accord du 11 juin 1999 relatif à la Réduction du Temps de Travail,

- 
- les articles 2 et 4 de l'Accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
  - les articles 1.3, 2.1 et 2.2 de l'Accord du 19 janvier 2006 relatif à la Formation Professionnelle,
  - l'article 7.B de l'Accord Classifications du 22 septembre 2008.

Sauf indications contraires dans le présent accord, l'ensemble des dispositions existantes traitant du temps partiel sont maintenues. Cet accord révisé l'article K.3.5 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

En 2012, les salariés à temps partiel dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique représentaient près d'un tiers des effectifs. Au regard de l'importance de la question du temps partiel dans les entreprises de la Branche de la Répartition Pharmaceutique, il est apparu indispensable d'encadrer le temps partiel et de fixer un cadre intégrant les nouvelles dispositions légales, issues de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013.

La Répartition Pharmaceutique se caractérise par une activité répartie sur 6 jours (du lundi au samedi) et par des amplitudes d'ouverture des établissements qui peuvent être larges. Une des spécificités de la Répartition Pharmaceutique est d'encadrer, depuis 1992, les conditions du repos hebdomadaire des salariés, en fonction de leur métier. Par le biais des articles K.1.1.1 (pour les salariés à temps complet), K.1.1.2 (pour le personnel de livraison à temps complet) et K.3.4 (pour les salariés à temps partiel effectuant plus de 18 heures hebdomadaires), la Convention Collective a permis d'organiser le repos hebdomadaire des salariés, s'efforçant ainsi de concilier vie personnelle et professionnelle. De ce fait, une partie de l'activité du samedi a été confiée depuis cette date à des salariés étudiants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent étendre les dispositions relatives au repos hebdomadaire des salariés à temps plein aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine.

Il convient par conséquent d'organiser les différentes formes de travail à temps partiel dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique.

## **Titre 1**

### **Durée du travail des salariés à temps partiel**

#### **Article 1**

##### **Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel**

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la Répartition Pharmaceutique, un temps d'adaptation est nécessaire à ces dernières pour mettre en adéquation leurs organisations avec la durée hebdomadaire minimale de travail fixée par la loi du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi.

Une durée hebdomadaire minimale de travail pour les salariés à temps partiel est donc fixée dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique, sans qu'il soit fait une distinction entre les salariés déjà en poste et les salariés nouvellement embauchés.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter un calendrier progressif permettant d'atteindre la durée minimale fixée par la loi. La durée minimale de travail des salariés à temps partiel des entreprises relevant du présent accord sera :

- de 20 heures par semaine à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, et jusqu'au 30 juin 2015 inclus,
- de 24 heures par semaine à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Une durée minimale du travail à temps partiel différente est prévue à l'article 9 du présent accord pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

#### **Article 2**

##### **Dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel**

Le législateur a prévu différents cas de dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel, qu'il convient de rappeler et de préciser.

##### **Article 2.1**

##### **Salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études**

L'article L. 3123-14-5 du Code du Travail prévoit qu'une durée de travail inférieure à l'article 1 du présent accord, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Les entreprises de la Répartition Pharmaceutique doivent s'assurer, à l'embauche puis chaque année, que ces salariés bénéficient du statut étudiant. Cette vérification se fait par tout moyen, notamment par la production de pièces justificatives (par exemple : carte d'étudiant, certificat de scolarité, justificatif d'affiliation à la Sécurité Sociale étudiante,...).

Il appartient aussi, néanmoins, aux étudiants âgés de moins de vingt-six ans d'informer leur employeur de leur

---

volonté de mettre fin à leurs études ou de la perte de leur statut d'étudiant, y compris en cours d'année.

## **Article 2.2**

### **Demande du salarié écrite et motivée**

#### **2.2.1**

##### **Principe**

Le salarié a la possibilité de demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 1 du présent accord.

Cette demande, qui doit être écrite et motivée, peut être faite :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

#### **2.2.2**

##### **Modalités**

Afin de gérer l'organisation du travail à l'intérieur des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de définir la forme et les modalités que doit prendre la demande du salarié pour passer à une durée du travail hebdomadaire inférieure à la durée définie à l'article 1 du présent accord, et pour revenir à cette durée.

La demande du salarié de bénéficier d'une durée du travail inférieure à celle prévue à l'article 1 du présent accord est faite par écrit.

Ensuite, ce choix est formalisé et contractualisé dans le contrat de travail du salarié.

Dans le cas où le salarié souhaite modifier ce choix pour augmenter sa durée du travail et atteindre la durée minimale prévue à l'article 1 du présent accord, il doit porter sa demande, par écrit, à la connaissance de l'employeur. Cette demande doit être formulée en respectant un délai de prévenance de six mois minimum. Au terme de ces six mois, le salarié passe à la durée minimale prévue à l'article 1 du présent accord.

Dans le cas d'un événement familial grave ou d'une perte substantielle des revenus du foyer fiscal (exemple : perte d'emploi du conjoint), les entreprises s'engagent à traiter sous deux mois la demande du salarié portant sur un retour à la durée minimale de travail hebdomadaire prévue à l'article 1.

## **Article 2.3**

### **Autres situations**

Il est possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1 du présent accord pour les salariés qui bénéficient des dispositifs légaux tels que (liste non exhaustive) :

- le temps partiel thérapeutique,
- l'invalidité,
- le congé parental d'éducation à temps partiel,
- le congé de solidarité familiale.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à accorder une attention particulière à ces situations pour l'organisation du travail.

## **Article 2.4**

### **Remplacement des salariés absents**

Il est également possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1 du présent accord pour un remplacement en CDD d'un salarié absent (notamment pour un salarié à temps partiel thérapeutique, en invalidité, en congé parental d'éducation à temps partiel, en congé de solidarité familiale), sur la durée de son absence.

## **Article 3**

### **Fiche de souhaits**

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de signaler leur souhait d'ajuster leur durée du travail, la Branche conseille aux entreprises d'utiliser une fiche de souhaits au moins tous les deux ans.

Un modèle de fiche de souhaits est annexé au présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins que le salarié a la possibilité de signaler à tout moment à son employeur son souhait de modifier sa durée de travail.

---

## **Titre 2**

### **Avenants compléments d'heures**

#### **Article 4**

##### **Avenants compléments d'heures**

##### **Article 4.1**

###### **Recours aux avenants compléments d'heures**

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux souhaits des salariés à temps partiel, les entreprises de la Branche de la Répartition Pharmaceutique peuvent augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat du salarié à temps partiel, en accord avec ce dernier, par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant doit préciser :

- le nombre d'heures prévues dans le cadre de l'avenant,
- la répartition des heures sur la semaine ou le mois,
- la période concernée.

À l'issue de cet avenant, le salarié retourne à la durée du travail contractuelle initiale.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants compléments d'heures en priorité aux salariés à temps partiel ayant déclaré souhaiter en bénéficier.

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne donnent pas lieu à majoration. Elles sont payées au taux normal.

En application de l'article L. 3123-25 du Code du Travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

##### **Article 4.2**

###### **Avenants compléments d'heures pour remplacement d'un salarié absent**

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour remplacer un salarié absent n'est pas limité en nombre dans l'année civile et par salarié.

L'avenant doit, outre les éléments énumérés à l'article 4.1, désigner nommément le salarié absent.

Les salariés en CDI ayant bénéficié, sur l'année civile, de plus de 8 avenants de remplacement ; ou d'un ou plusieurs avenants de remplacement dont la durée cumulée du ou des avenant(s) de remplacement atteint 4 mois, bénéficient d'un droit de repos supplémentaire d'une journée, ou d'une autre contrepartie négociée en entreprise.

##### **Article 4.3**

###### **Avenants compléments d'heures hors motif de remplacement d'un salarié absent**

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour un autre motif que le remplacement d'un salarié absent est limité à quatre par année civile et par salarié.

## **Titre 3**

### **Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail**

##### **Article 5**

###### **Rappel des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du travail à temps partiel**

Les articles K.3.7 «Aménagement du travail des salariés à temps partiel» de la Convention Collective de la Répartition Pharmaceutique et 5.3 de l'Accord du 11 juin 1999 relatif à la Réduction du Temps de travail prévoient un certain nombre de dispositions relatives à l'organisation du travail à temps partiel (durée quotidienne, amplitude, coupures).

La durée quotidienne de travail effectif (déduction faite des temps de pause) des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, ni excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à 12 heures.

La journée de travail ne peut pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, plus d'une fois et pour un maximum de 4 heures.

Les entreprises qui appliquent une coupure quotidienne supérieure aux 2 heures prévues par la loi doivent, par accord, prévoir une contrepartie.

---

Cette contrepartie, dont les modalités d'application sont précisées par accord d'entreprise, prend la forme de 2 jours de repos supplémentaires par année civile. Par accord d'entreprise antérieur à la signature du présent accord de branche, une solution alternative peut lui être substituée.

Si la journée de travail est inférieure à 4 heures, elle ne peut pas être interrompue.

#### **Article 6** **Priorité de passage à temps plein d'un salarié à temps partiel**

Le présent article révisé l'article K.3.5 («Priorité de réembauchage à temps plein ou à temps partiel») de la Convention Collective Nationale de la Répartition, en le complétant comme suit :

«L'employeur a également la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel ayant émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, notamment par le biais de la fiche de souhait mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le temps partiel :

- un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle,
- ou un emploi à temps complet non équivalent.

Dans la mesure où une adéquation existe entre les compétences des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les compétences nécessaires à la tenue du dit emploi à temps complet, les entreprises peuvent proposer en priorité cet emploi aux salariés à temps partiel, avant ouverture d'un éventuel recrutement externe.»

#### **Article 7** **Encadrement du temps partiel**

##### **Article 7.1** **Ensemble des salariés à temps partiel**

Les entreprises veillent à proposer aux salariés à temps partiel une durée minimale du travail, qui prendra en compte les impératifs familiaux du salarié et les impératifs de production de l'entreprise.

##### **Article 7.2** **Salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale**

Les entreprises veilleront à regrouper, sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, les horaires de travail du salarié à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée minimale prévue à l'article 1 du présent accord.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est, par dérogation, inférieure à la durée minimale hebdomadaire prévue à l'article 1 du présent accord ne peuvent pas travailler sur plus de 5 jours dans la semaine.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures ne peuvent pas avoir de coupure dans leur(s) journée(s) de travail.

#### **Article 8** **Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine**

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est d'au moins trente-deux heures par semaine se voient appliquer les mêmes dispositions conventionnelles relatives au repos hebdomadaire que les salariés à temps complet. Ces dernières sont définies à l'article K.1.1 («Repos et Pauses») de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

### **Titre 4** **Salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi**

Les obligations de service public de la Répartition Pharmaceutique inscrites dans le Code de la Santé Publique conduisent les entreprises à répartir leur activité sur 6 jours, du lundi au samedi inclus.

Afin de permettre une continuité de l'activité le samedi et de satisfaire aux obligations conventionnelles sur le repos hebdomadaire, les entreprises de la Répartition Pharmaceutique emploient fréquemment des salariés dédiés au travail du samedi.

Les salariés, majoritairement des étudiants, relèvent d'une situation spécifique que les partenaires sociaux conviennent d'encadrer par des règles adaptées.

---

Ces dispositions doivent permettre de favoriser l'emploi salarié là où cela est possible, plutôt que le recours à d'autres formes d'activités, telles que la sous-traitance.

#### **Article 9**

##### **Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi**

Une durée minimale du travail à temps partiel différente est prévue pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, par dérogation à l'article 1 du présent accord, de part la spécificité de l'activité du samedi, la durée hebdomadaire minimale des salariés travaillant uniquement le samedi est fixée à 4 h 00.

#### **Article 10**

##### **Encadrement du temps partiel des salariés travaillant uniquement le samedi**

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

Par dérogation à l'article 7.2 du présent accord, le salarié travaillant uniquement le samedi et dont la durée de travail journalière est supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 10 heures peut avoir une coupure dans sa journée de travail.

### **Titre 5**

## **Cadre juridique de l'Accord**

#### **Article 11**

##### **Suivi du temps partiel dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique**

Un suivi du nombre de salariés à temps partiel dans l'effectif total de la Branche est réalisé annuellement durant les trois premières années suivant la signature du présent accord, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Un indicateur spécifique sera créé, permettant un suivi du nombre de salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi dans la Branche.

Une première réunion de suivi de l'accord aura lieu au cours du second semestre 2015, lors d'une réunion restreinte ou d'une réunion de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Une seconde réunion de suivi aura lieu trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord. Ce suivi se fera lors d'une réunion restreinte.

#### **Article 12**

##### **Révision de l'accord**

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle ainsi créée.

#### **Article 13**

##### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension intégrale. Il entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

#### **Article 14**

##### **Champ d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

#### **Article 15**

##### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social l'extension du présent accord.



---

## Annexe : Modèle de fiche de souhaits

---

### FICHE DE SOUHAITS

PERIODE : DU \_\_\_\_\_ AU \_\_\_\_\_

---

#### IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE ET DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Etablissement de rattachement : \_\_\_\_\_

#### IDENTIFICATION DU SALARIE

Civilité : ☐ Madame ☐ Monsieur

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Durée du travail hebdomadaire actuelle et répartition des horaires :

---

---

---

---

---

Aspects familiaux (exemple : nombre d'enfant(s) à charge, nombre d'ascendant(s) à charge,...) :

---

Avez-vous d'autres employeurs ? : ☐ oui ☐ non

#### SOUHAITS RELATIFS AU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Durée du travail hebdomadaire souhaitée : \_\_\_\_\_

Souhaitez-vous que des avenants complémentaires d'heures vous soient proposés ? : ☐ oui ☐ non

Signature du salarié

## Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

### Accord du 15 décembre 2017

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, 6 juill., applicable à compter de la date de signature]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC ;

Fédération nationale des métiers de la pharmacie, LABM, cuirs et habillement FO.

---

## Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels renforce, notamment dans son article 24, le rôle des branches professionnelles et la négociation collective au niveau de ces dernières. Une de ces mesures est la création, au sein de chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après dénommée CPPNI).

Le présent accord a pour objet de créer cette commission au sein de la branche de la répartition pharmaceutique. Il s'attache tout particulièrement à définir la composition des délégations qui siègent dans la CPPNI, en fonction des différentes missions confiées à cette dernière :

- négociation de la convention et des accords de branche,
- interprétation de la convention et des accords de branche,
- établissement d'un rapport annuel d'activité,
- rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche,
- rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
- missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Le présent accord précise également les modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise, notamment en indiquant les adresses email et postale auxquelles les adresser.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature. En cas de modification de ces dispositions légales, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord.

## Titre 1

### Création, composition et missions de la CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique

#### Article 1

##### Création de la CPPNI

Une CPPNI est créée au sein de la branche de la répartition pharmaceutique, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### Article 2

##### Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un nombre égal :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche de la répartition pharmaceutique,
- et de représentants de l'organisation syndicale patronale représentative au sein de la branche de la répartition pharmaceutique.

Le nombre maximum de représentants siégeant au sein de la CPPNI est fixé en fonction de la mission exercée par la commission lors de la réunion. Il est défini en annexe du présent accord.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacements des représentants des salariés aux réunions de branche, telles que prévues par la convention collective, sont applicables aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche de la répartition pharmaceutique siégeant au sein de la CPPNI, dans les conditions fixées par la convention collective.

#### Article 3

##### Missions de la CPPNI

#### Article 3.1

##### Missions d'intérêt général

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique exerce différentes missions, dites d'intérêt général, définies par la loi :

- représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercice d'un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- 
- établissement d'un rapport annuel d'activité, dans les conditions définies à l'article 3.4 du présent accord, qu'elle verse dans la base de données nationale ;
  - rendu d'un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
  - exercice des missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle est destinataire des conventions et accords concernés, conclus dans les entreprises de la branche visés à cet article.

Par ailleurs, le champ d'intervention de la CPPNI recouvre certaines missions, ci-après définies, qui étaient exercées, jusqu'à la conclusion du présent accord, par trois autres commissions de la branche :

- la commission paritaire chargée de la négociation, sous sa forme plénière et restreinte, y compris les commissions de suivi prévues par les accords de branche,
- la commission d'interprétation prévue à l'article Q.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique,
- la commission de conciliation prévue à l'article Q.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, que lesdites commissions sont dissoutes, leurs missions étant désormais confiées dans leur intégralité à la CPPNI.

À contrario, les instances de branche non mentionnées dans le présent accord, telles que la C.P.N.E.F.P ou le Comité Paritaire de Gestion, ne sont pas intégrées aux missions de la CPPNI. Elles continueront de fonctionner indépendamment de cette dernière.

### **Article 3.2** **Négociations de la convention et des accords de branche**

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a pour mission de négocier les accords et textes conventionnels de la branche, notamment ceux relevant des négociations obligatoires.

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la 2<sup>ème</sup> partie du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission de négociation, la CPPNI peut, par une décision paritaire, prendre une forme plénière ou restreinte selon les thèmes et les travaux à mener. La commission durant laquelle les accords et textes conventionnels de branche sont présentés en dernière lecture, avant ouverture à signature, prend la forme d'une réunion plénière.

La CPPNI est également amenée à remplir la mission des commissions de suivi prévues conventionnellement par certains accords de branche.

### **Article 3.3** **Interprétation de la convention collective et des accords de branche**

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a également une mission d'interprétation de la convention collective et des accords de la branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441 -1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut également être saisie de toutes difficultés d'interprétation de la convention collective par toute partie intéressée.

La CPPNI saisie d'une demande d'avis ou d'interprétation doit se réunir dans le délai d'un mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par email.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à des compétences complémentaires nécessaires.

Lorsque la commission donne un avis d'interprétation, que ce dernier soit rendu à l'unanimité ou non des parties représentatives présentes, un projet de texte reprenant cet avis est proposé à la signature des organisations syndicales représentatives de la branche, afin de le traduire dans un avenant de révision à la convention collective et aux accords de branche, conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la signature dudit avenant.

Le présent article annule et remplace l'article Q.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

### **Article 3.4** **Établissement d'un rapport annuel d'activité**

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans une base de données nationale.

---

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs tel que prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce bilan traite, en particulier, de l'impact des accords précités sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Afin que la CPPNI puisse établir ce rapport, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique lui transmettent, dans les conditions définies aux articles 4 et 5 du présent accord, leurs accords tels que définis à l'article L. 2232-9 du code du travail.

### **Article 3.5** **Commission de conciliation**

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique intègre également dans ses missions le rôle de la commission de conciliation, qui est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la convention collective et des accords de la branche.

La CPPNI saisie d'une demande de conciliation doit se réunir dans le délai d'un mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par email.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à des compétences complémentaires nécessaires.

La CPPNI peut également demander aux parties l'ayant saisie tout complément d'information qui lui semble utile.

Le présent article annule et remplace l'article Q.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

## **Titre 2** **Modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise**

### **Article 4** **Transmissions des conventions et accords collectifs**

#### **Article 4.1** **Transmissions des conventions et accords collectifs au secrétariat de la CPPNI**

Conformément aux articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective de la répartition pharmaceutique transmettent à l'adresse de la CPPNI les conventions et accords d'entreprise mentionnés dans ces articles.

La version de l'accord qui est transmise est celle déposée dans le cadre de la publicité des accords d'entreprise sur internet.

Les entreprises informent en outre de cette transmission les autres signataires, dans leurs entreprises, de ces conventions et accords collectifs.

Lors de la transmission de ses accords, l'entreprise indiquera, dans son courrier ou son courriel, le total de ses effectifs (temps plein et temps partiel, CDI et CDD) au 31 décembre de l'année précédant la signature de son accord.

#### **Article 4.2** **Transmissions des conventions et accords collectifs aux membres de la CPPNI**

La Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique (C.S.R.P.), qui assure le secrétariat de la CPPNI, transmet dès leur réception, et cela sans délai, les conventions et accords visés à l'article 4.1 du présent accord, sous forme numérique :

- au représentant désigné pour cet effet par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche membres de la CPPNI (un représentant par organisation syndicale de salariés représentative). Ce dernier transmet ensuite les textes aux autres membres de la CPPNI appartenant à la même organisation syndicale de salariés,
- et aux représentants de l'organisation syndicale patronale représentative de la branche, membres de la CPPNI.

### **Article 5** **Adresse de la CPPNI**

La saisie de la CPPNI dans le cadre de l'article 3.3 du présent accord, ainsi que le dépôt des conventions et accords d'entreprises auprès de cette dernière, s'effectue dans les conditions définies aux articles D. 2232-1-1 et suivants du code du travail :

- par email à l'adresse suivante :

---

**cppni.repartition-pharmaceutique@orange.fr**

— ou par courrier recommandé avec accusé de réception, à l'adresse postale suivante :

**CSRP**

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

**47 rue de Liège**

**75008 Paris**

La CPPNI accusera réception des conventions et accords collectifs qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne vaut pas reconnaissance de la validité et conformité des conventions et accords collectifs au regard des dispositions du code du travail notamment.

Le ministère publie sur son site internet les coordonnées susvisées. La CPPNI notifiera tout éventuel changement au ministère afin que la liste puisse être actualisée.

### **Titre 3**

## **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 6**

#### **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet de créer et organiser le fonctionnement de la CPPNI au sein de la branche de la répartition pharmaceutique.

### **Titre 4**

## **Champ d'application et durée de l'accord**

### **Article 7**

#### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

### **Article 8**

#### **Champ d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

### **Article 9**

#### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Article 10**

#### **Formalités de dépôt, de publicité et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

## **Annexe 1**

Le nombre maximum de représentants amenés à siéger au sein de la CPPNI est fixé en fonction de la mission que cette dernière exerce le jour de la réunion et identifiée dans l'ordre du jour de la réunion.

*(Annulée et remplacée par Accord du 21 octobre 2019)*

Mission		Organisations syndicales représentatives dans la branche de la répartition pharmaceutique	
		Organisations syndicales de salariés	Organisations syndicales patronales
Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Sept représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Nombre maximum de représentants de l'organisation syndicale patronale représentative au sein de la branche égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée
	Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
	Suivi des accords ayant prévu une commission de suivi	Se référer à la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	
Interprétation de la convention et des accords de branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Établissement d'un rapport annuel d'activité		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Rôle de conciliation de conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Rôle de représentation de la branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Veille sur les conditions de travail et l'emploi		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	

## Dialogue social

### Accord du 21 octobre 2019

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes CFE CGC ;

Fédération Nationale des métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La branche de la Répartition Pharmaceutique réaffirme, par le présent accord, son attachement au paritarisme et au dialogue social. Cet attachement se matérialise notamment dans les négociations que la branche, au sein de la CPPNI, mène sur de nombreux sujets, aboutissant à la conclusion d'accords et d'avenants venant enrichir la Convention Collective.

Les parties signataires considèrent que le paritarisme, et le dialogue social de qualité qui y est attaché, contribuent au bon fonctionnement de la branche et de ses diverses instances. Ce rôle essentiel est renforcé dans un contexte où les missions des branches professionnelles ont été enrichies par la législation.

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de maintenir au sein de la branche de la Répartition Pharmaceutique un dialogue social de qualité. Elles souhaitent actualiser les moyens alloués au dialogue social de branche, ainsi que les enrichir.

---

Les parties signataires souhaitent aussi reconnaître le travail de représentation du personnel et de représentation syndicale au sein de la branche. Cet accord a donc également pour objectif de donner les moyens aux négociateurs de branche de remplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes, dans un contexte où les normes sociales et économiques se complexifient, tout en reconnaissant les compétences acquises par ces derniers.

Enfin, le présent accord vient réaffirmer la volonté des parties signataires de combattre toute forme de discrimination à rencontre des représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord, à l'exception de l'article 1.2 de portée plus générale et de l'article 2 qui révisé la composition de la CPPNI, concernent uniquement les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la Répartition Pharmaceutique pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions relatives aux autorisations d'absences et à la prise en charge du paritarisme et du dialogue social, ainsi qu'à la composition de la CPPNI, notamment prévues dans les articles de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique et des accords suivants :

- Article B.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique,
- Annexe III de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique,
- Annexe IV de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique,
- Annexe I de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

## **Titre 1**

### **Absences et frais liés à la négociation collective de branche**

#### **Article 1**

##### **Autorisations d'absences**

##### **Article 1.1**

##### **Réunions intéressant la profession de la Répartition Pharmaceutique**

##### **1.1.1**

##### **Autorisation d'absence rémunérée des salariés mandatés**

Lorsque des salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique sont appelés à siéger, *ès-qualité*, dans les réunions :

- Des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la profession de la Répartition Pharmaceutique,
- Des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics,
- Des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les partenaires sociaux de la répartition pharmaceutique,

ces derniers bénéficient d'une autorisation d'absence :

- Pour la durée de la commission (journée ou demi-journée),
- Pour leur permettre de participer à la réunion préparatoire prévue par leur organisation syndicale, si cette dernière se tient le matin même de la commission se déroulant sur l'après-midi (demi-journée).

Cette autorisation est accordée sous réserve que les salariés remettent à leur entreprise, au moins 5 jours avant la réunion sauf urgence, la convocation émanant de leur organisation syndicale représentative ou de l'organisme ou de l'instance paritaire concernée. Cette convocation doit indiquer la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu, sa durée (journée ou demi-journée), et préciser expressément la tenue ou non d'une réunion préparatoire.

Chaque entreprise organise et gère, en fonction de ses règles et procédures propres, le suivi de la remise de ces convocations.

Ces autorisations d'absences étant considérées comme du temps de travail effectif, les entreprises maintiennent le salaire de ces salariés pour la durée de ces absences.

##### **1.1.2**

##### **Temps de transport supplémentaire lié aux déplacements des mandatés**

Concernant le temps de transport supplémentaire lié au déplacement des mandatés pour se rendre aux réunions des commissions visées à l'article 1.1.1 du présent accord, les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique appliquent les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, ou d'un accord d'entreprise s'il existe.

## Article 1.2 Autres réunions

### 1.2.1 Réunions statutaires des organisations syndicales

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficient d'une autorisation d'absence non rémunérée.

Cette autorisation d'absence non rémunérée est accordée sous réserve d'un préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, et sur présentation de documents écrits émanant de l'organisation syndicale.

### 1.2.2 Formation économique, sociale et syndicale

Les salariés et apprentis des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale bénéficient d'une autorisation d'absence.

Ces autorisations d'absences sont accordées dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2145-5 et suivants.

## Article 2 Composition de la CPPNI

Le présent article annule et remplace l'annexe 1 de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il vise à fixer le nombre maximum de représentants amenés à siéger au sein de la CPPNI. Ce nombre est déterminé en fonction de la mission que cette dernière exerce le jour de la réunion et identifiée dans l'ordre du jour.

Missions		Organisations syndicales représentatives dans la branche de la répartition pharmaceutique	
		Organisations syndicales de salariés	Organisations syndicales (Terme exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin) patronale
Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Nombre maximum de représentants de l'organisation syndicale (Terme exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin) patronale représentative au sein de la branche égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée
	Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
	Suivi des accords ayant prévu une commission de suivi	Se référer à la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	
Interprétation de la convention et des accords de branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Établissement d'un rapport d'activité			
Rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche			
Rôle de représentation de la branche			
Veille sur les conditions de travail et l'emploi			
Missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail			



### Article 3 Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

Le nombre de représentants siégeant au Comité Paritaire de Gestion, le remboursement des frais liés à ces réunions ainsi que leurs modalités de prise en charge ne sont pas définis par le présent accord. Les dispositions de l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance et ses avenants continuent de s'appliquer pour ces réunions.

#### Article 3.1 Réunions paritaires et nombre de personnes bénéficiant du remboursement des frais

Les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et participants aux réunions paritaires visées ci-dessous bénéficient de la prise en charge de leurs frais engagés pour participer à ces réunions, dans les conditions visées aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

Le nombre maximum de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche bénéficiant de cette prise en charge est fonction de la commission se réunissant et de la forme qu'elle prend.

Commissions			Nombre de représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche		
			Présents à la réunion (1)	Bénéficiaire du remboursement des frais liés aux réunions (dans les conditions visées aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord)	
CPPNI	Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
		Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
		Suivi des accords ayant prévu une commission de suivi	Se référer à la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	Nombre de personnes prévues dans la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	
	Interprétation de la convention et des accords de branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
	Établissement d'un rapport annuel d'activité Rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche				
	Rôle de représentation de la branche				
	Veille sur les conditions de travail et l'emploi				
	Missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail				
	CPNEFP			Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche
	(1) Ce nombre maximum de représentants comprend également les éventuels représentants désignés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, mais n'étant pas salariés d'une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.				

---

## **Article 3.2**

### **Nature des frais pris en charge et limites de remboursement**

Ces remboursements sont pris en charge sur la base des frais réels, sur production de justificatif et plafonnés lorsque cela est indiqué ci-dessous.

#### **3.2.1**

##### **Frais de transport**

Les frais de transports sont pris en charge sur la base des frais réels, sur remise d'un justificatif et dans les conditions visées ci-dessous.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche invitent les représentants des organisations syndicales de salariés participant aux réunions à acheter le plus en amont possible leurs billets de train et d'avion.

- Train

Les frais de transport par train sont pris en charge sur la base des frais réels, limités à la 2<sup>ème</sup> classe, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

- Avion

Les frais de transport par avion sont pris en charge à titre exceptionnel, sur la base des frais réels limités à la classe économique, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement, et à condition que :

— Le trajet (à destination et au départ de Paris) se fasse au départ et à destination des aéroports cités ci-dessous :

3 Agen,

3 Brest,

3 Biarritz,

3 Marseille,

3 Nice,

3 Pau,

3 Perpignan,

3 Tarbes,

3 Toulon,

3 Toulouse.

— ou, pour les autres trajets à destination et au départ de Paris, et sous réserve de remise d'un justificatif, que le coût du trajet «aller-retour» en avion en classe économique soit inférieur au coût du même trajet «aller-retour» en train pour les billets de 2<sup>ème</sup> classe.

Les frais de transport par avion ne sont pas cumulables avec les frais de transport en train et en voiture.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les frais d'avion ne sont pas pris en charge.

- Voiture

Le remboursement de frais de voiture est possible uniquement pour les représentants des organisations syndicales de salariés résidant en Île de France et utilisant leur véhicule personnel pour se rendre à la réunion ouvrant droit à la prise en charge de ces frais.

Cette prise en charge est calculée sur la base du barème kilométrique URSSAF applicable aux véhicules d'une puissance de 5CV pour une distance de moins de 5 000 Km par an. Elle est limitée à un montant maximum de 20 euros «aller-retour».

Cette prise en charge est accordée, sous réserve :

— De la remise du justificatif du trajet (via Google Maps par exemple) mentionnant la distance entre le domicile du participant et le lieu de la réunion paritaire (ou de la préparatoire s'il y en a une),

— De la remise une fois par an d'une copie de la carte grise du véhicule, lors de la première demande de prise en charge de l'année civile,

— Que le trajet concerne exclusivement «l'aller-retour» direct entre le domicile du participant et le lieu de la réunion paritaire (ou de la réunion préparatoire s'il y en a une),

— Que le véhicule utilisé ne soit pas un véhicule professionnel.

- Frais de parking

Les frais de parking sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

- Transports en commun Île de France (métro, bus, RER...)

---

Les frais des transports en commun d'Île de France sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

### **3.2.2 Frais de repas**

Les frais du repas du midi sont pris en charge sur la base des frais réels (hors alcool), dans la limite de 26 euros, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Les frais de repas du soir de la journée de réunion sont pris en charge sur les mêmes bases, exclusivement pour les représentants des organisations syndicales de salariés qui résident en Province, et à condition que ce dernier soit pris sur Paris ou dans un aéroport de la région parisienne.

### **3.2.3 Frais d'hôtel**

Les frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés à hauteur de 120 € par nuitée, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

La prise en charge des frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) est limitée à 5 nuitées par an et par organisation syndicale de salariés représentative. Seuls les participants qui résident en Province peuvent bénéficier d'une nuitée d'hôtel.

Par ailleurs, les frais du repas du soir du participant bénéficiant d'une nuitée d'hôtel sont pris en charge sur la base des frais réels (hors alcool), dans la limite de 26 euros, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Dans le cas où une réunion exceptionnelle, non prévue initialement, était organisée à la seule initiative de la délégation patronale, cette dernière étudiera la possibilité d'accorder une nuitée d'hôtel supplémentaire aux organisations syndicales ayant consommé leurs 5 nuitées par an.

## **Article 3.3 Modalités de remboursement**

Afin de permettre le remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche définies à l'article 3.1 du présent accord et le maintien de salaire des participants en application de l'article 1.1.1 de l'accord précité, la présence effective des participants à ces réunions et leur demande de remboursement sont attestées par le renseignement d'une feuille de remboursement.

Cette feuille, remise à chaque organisation syndicale représentative de la branche, reprend :

- Les noms et prénoms des participants,
- Le nom de l'entreprise et la localisation de l'établissement dans lequel ils travaillent,
- Le montant des frais engagés par type de dépenses,
- Le total des frais engagés.

Ces renseignements sont complétés par chaque participant, qui signe cette feuille. Les justificatifs de frais sont joints à cette feuille, ou adressés au secrétariat de la CPPNI, dans les meilleurs délais. Les justificatifs originaux sont conservés par la C.S.R.P.

Le remboursement des frais ne peut avoir lieu tant que l'ensemble des justificatifs n'auront pas été remis.

## **Titre 2 Formation et évolution des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

### **Article 4 Formation et valorisation des compétences des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

#### **Article 4.1 Formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose tous les ans de cinq «journées "homme" de formation», chaque «journée "homme" de formation» correspondant à une journée de formation pour une personne sur une ou plusieurs thématiques de branche. Pour pouvoir bénéficier d'une «journée "homme" de formation», le salarié désigné par son organisation syndicale doit la représenter dans les réunions paritaires de la branche.

---

Afin de participer à cette journée de formation, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée. Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié remette à son entreprise, au moins 1 mois avant la formation, la convocation émanant de son organisation syndicale représentative dans la branche. Cette convocation doit explicitement indiquer la participation à la journée de formation organisée par son organisation syndicale, en application du présent accord. Le secrétariat de la CPPNI devra également être informé de la date de cette formation dans les mêmes délais, ainsi que des noms, prénoms et entreprise de chaque participant.

Le salarié bénéficie de la prise en charge de ses frais de transport dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 dudit accord. Afin de permettre le remboursement de ces frais de transport et le maintien de salaire du participant, sa présence effective à la formation et sa demande de remboursement est attestée par le renseignement d'une feuille de présence et de remboursement.

Cette feuille, que l'organisation syndicale organisatrice remettra à chaque participant, reprend :

- Le nom et prénom du salarié,
- Le nom de l'entreprise et la localisation de l'établissement dans lequel il travaille,
- Le montant des frais de transports engagés.

Ces renseignements sont complétés par chaque participant, qui signe cette feuille. Les justificatifs de frais sont joints à cette feuille, et l'ensemble sera adressé au secrétariat de la CPPNI, dans les meilleurs délais, par l'organisation syndicale organisatrice de la journée de formation. Les justificatifs originaux sont conservés par la C.S.R.P.

Le remboursement des frais ne peut avoir lieu tant que l'ensemble des justificatifs n'auront pas été remis.

#### **Article 4.2**

### **Valorisation des compétences des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

Une certification permettant la reconnaissance des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux a été créée par le ministère du Travail.

La branche de la Répartition Pharmaceutique informera les entreprises de la branche de l'existence de cette certification.

La CPNEFP de la branche étudiera toute communication à mettre en œuvre pour informer les entreprises de l'existence de cette certification, ainsi que toutes les mesures qui pourront permettre aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitant faire reconnaître et valoriser leurs compétences acquises en tant que négociateurs en branche de passer cette certification.

#### **Article 5**

### **Évolution professionnelle des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

Les signataires du présent accord rappellent que le fait d'être représentant d'une organisation syndicale de salariés ne doit pas entraîner de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des salariés, particulièrement en matière d'évolution professionnelle.

L'évolution professionnelle de ces salariés est déterminée, comme pour tout autre salarié, en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Les salariés qui participent très régulièrement aux réunions paritaires de branche bénéficient, à leur demande, d'un entretien professionnel annuel avec leur responsable ou un responsable des services des Ressources Humaines, portant notamment sur :

- Les modalités pratiques d'exercice de leur mandat de branche au regard de leur emploi,
- Les perspectives d'évolution professionnelle, notamment au regard des compétences acquises dans leur mandat.

Cet entretien professionnel annuel ne se cumule pas avec d'autres dispositifs mis en place dans les entreprises de la branche poursuivant un objectif équivalent.

## **Titre 3**

### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du titre 3 concernent les salariés des entreprises de moins de 50 salariés relevant de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique, mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la Répartition Pharmaceutique.

#### **Article 6**

### **Maintien de salaire des représentants des organisations syndicales représentatives de la branche salariés d'une**

---

### **entreprise de moins de 50 salariés**

L'article L. 2232-8 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise dont l'effectif est inférieur 50 salariés, et participant aux négociations de la branche, sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail. Cette prise en charge se fait sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié. Ce montant forfaitaire est fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

L'organisation syndicale de salariés ayant mandatée le salarié doit adresser à l'entreprise du salarié une attestation de participation nominative qu'elle aura établie.

L'article R. 2232-1-5 du code du travail dispose que l'employeur doit alors :

— Verser la rémunération correspondante du salarié dans le mois suivant la réception de cette attestation.

— Adresser sa demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire nationale dans les six mois suivant la réception de cette attestation. Cette demande de prise en charge doit comporter les éléments justificatifs de l'identité du salarié, l'objet et de la date des réunions de négociation ainsi que l'attestation de participation nominative établie par l'organisation syndicale de salariés concernée.

Le fonds rembourse l'employeur du montant total des sommes à sa charge pour l'ensemble de ses salariés ayant participé aux négociations dans la branche, dans un délai ne pouvant excéder quatre-vingt-dix jours à compter de la réception de la demande complète.

Le modèle de demande de prise en charge par l'employeur est établi par arrêté du ministre chargé du travail

L'article R. 2232-1-4 du code du travail précise que le montant pris en charge par le fonds est imputé sur le montant des crédits dus à l'organisation syndicale de salariés ayant mandatée le salarié, au titre de l'année au cours de laquelle la demande de prise en charge par l'employeur a été reçue par l'association de gestion du fonds paritaire national.

## **Titre 4**

### **Cadre juridique de l'accord**

#### **Article 7**

##### **Champ d'application**

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

#### **Article 8**

##### **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du janvier 2020.

#### **Article 9**

##### **Suivi de l'accord**

Une réunion de suivi de l'accord aura lieu une fois tous les trois ans, lors d'une réunion restreinte de la CPPNI. La première réunion de suivi de l'accord sera organisée trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, soit en 2023.

#### **Article 10**

##### **Dénonciation / révision**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 11**

##### **Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

