

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA  
RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE DU 7 JANVIER  
1992. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 28 JUILLET 1992  
JORF 29 JUILLET 1992.

IDCC 1621

Brochure 3262

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 30/03/2022

Répartition pharmaceutique

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992. Etendue par arrêté du 28 juillet 1992 JORF 29 juillet 1992.</b>	5
<b>A. - Conditions générales d'application de la convention collective</b>	5
Article A.1 - Dénomination	5
Objet, champ d'application et modalités d'application	5
Durée - Publicité - Dépôt - Dénonciation	6
Article A.3 - Extension - Adhésion - Révision	6
Article A.4 - Convention et accords antérieurs - Avantages acquis	7
<b>B. - Liberté d'opinion, Droit syndical et représentation du personnel</b>	7
Article B.1 - Principes généraux	7
Article B.2 - Autorisations d'absences	7
Article B.3 - Droit syndical - Sections syndicales et délégués syndicaux	7
Article B.4 - Délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement	8
Article B.5 (1) - Comités d'entreprise : frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales	8
<b>C. - Information et expression - Participation - Négociation</b>	8
Article C.1 - Principes généraux	8
Article C.2 - Au niveau de la branche professionnelle : commission nationale paritaire de l'emploi	8
Article C.2 - Au niveau de la branche professionnelle : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP	10
Article C.3 - Au niveau des entreprises	11
<b>D. - Inventions des salariés</b>	11
Article D.1 - Principes généraux	11
Article D.2 - Rémunération du salarié	11
<b>Article E.1 - E. - Egalité professionnelle</b>	12
<b>F. - Contrat de travail</b>	12
Article F.1 - Embauchage	12
Article F.2 - Rupture du contrat de travail	12
Article F.3 - Indemnité de licenciement	13
Article F.4 - Licenciements collectifs	13
<b>G. - Absences</b>	13
Article G.1 - Maladies et accidents	13
Article G.2 - Maternité	14
Article G.3 (1) - Congés exceptionnels	14
<b>Article H.1 - H. - Congés payés</b>	15
<b>Article - I. - Retraite</b>	15
Article I.1 - Départ à la retraite	15
Article I.2 - Mise à la retraite	16
<b>J. - Salaires</b>	17
Article J.1 - Dispositions générales	17
Article J.2 - Travaux pénibles, dangereux et insalubres	17
Article J.3 - Prime d'ancienneté	17
Article J.4 - Remplacements et travaux multiples	18
Article J.5 - Feuille de paye ou bulletin de salaire	18
<b>K. - Aménagement des temps de travail : durée, organisation, repos hebdomadaire, temps partiel</b>	18
Article - Préambule	18
Article K.1 - Organisation de la durée du travail	18
Article K.2 - Répartition de la durée du travail à temps complet	20
Article K.3 - Le travail à temps partiel	22
Article K.4 - Encadrement	23
Article K.5 - Les chauffeurs-livreurs agent contact client	23
Article K.6 - Compte épargne-temps	23
<b>L. - Emploi du personnel temporaire</b>	24
Article - Préambule	24
<b>M. - Déplacements et mobilité</b>	24
Article M.1 - Déplacements en France métropolitaine	24
<b>Article N.1 - N. - Formation du personnel et apprentissage</b>	25
<b>O. - Conditions de travail</b>	25
Article O.1 - Dispositions générales	25
Article O.2 - Hygiène et sécurité - CHSCT	26
<b>P. - Régimes complémentaires de prévoyance et de retraite</b>	26
Régime de prévoyance	26

Article P.2 - Régime de retraite .....	26
<b>Textes Attachés</b> .....	29
<b>Annexe V relative aux classifications et définitions des emplois (Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985)</b> .....	29
<b>Annexe VII relative à la retraite complémentaire (Reprise de l'accord du 23 décembre 1991)</b> .....	36
<b>Annexe X relative au fonds d'assurance formation de la pharmacie (Reprise de l'accord du 1er mars 1976 concernant les entreprises adhérentes au FAF pharmacie)</b> .....	36
<b>Accord du 28 janvier 1993 relatif au règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi</b> .....	38
<b>Accord du 16 mai 1997 relatif à la retraite complémentaire AGIRC</b> .....	39
<b>Accord du 16 mai 1997 relatif à la cessation d'activité anticipée</b> .....	39
<b>Avenant n° 1 du 11 février 1999 à l'accord collectif interprofessionnel du 19 décembre 1996 (ARPE)</b> .....	40
<b>Accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail</b> .....	41
<b>Avenant n° 2 du 12 janvier 2000 à l'accord ARPE du 16 mai 1997</b> .....	45
<b>Avenant n° 3 du 27 novembre 2000 à l'accord du 16 mai 1997 relatif à l'ARPE</b> .....	45
<b>Accord du 28 juin 2002 relatif au travail de nuit</b> .....	46
<b>Accord du 6 décembre 2002 relatif au champ d'application de la convention collective</b> .....	48
<b>Avenant du 15 décembre 2003 relatif à l'indemnité de départ en retraite avant 60 ans</b> .....	48
<b>Accord du 3 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans</b> .....	49
<b>Avenant du 28 septembre 2005 modifiant l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique du salarié</b> .....	51
<b>Avenant du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle</b> .....	51
<b>Avenant du 18 juillet 2006 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle</b> .....	56
<b>Avenant du 20 juin 2008 à l'accord du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	58
<b>Accord du 22 septembre 2008 relatif aux classifications</b> .....	59
<b>Accord du 9 novembre 2010 relatif au plan de formation pour l'année 2011</b> .....	71
<b>Accord du 24 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP</b> .....	72
<b>Accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail</b> .....	72
<b>Accord du 17 juillet 2014 relatif au temps partiel</b> .....	77
<b>Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance</b> .....	80
<b>Accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes</b> .....	94
<b>Accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b> .....	98
<b>Accord du 28 février 2018 relatif à la durée des mandats</b> .....	101
<b>Avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance</b> .....	102
<b>Avenant du 20 novembre 2018 à l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et à la santé au travail</b> .....	106
<b>Avenant n° 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance</b> .....	107
<b>Accord du 21 octobre 2019 relatif au dialogue social</b> .....	108
<b>Avenant n° 3 du 7 septembre 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance</b> .....	114
<b>Avenant n° 1 du 1er avril 2021 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	118
<b>Accord du 22 février 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	120
<b>Textes Salaires</b> .....	129
<b>Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires</b> .....	129
<b>Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008</b> .....	130
<b>Accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010</b> .....	132
<b>Accord du 1er mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011</b> .....	133
<b>Accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012</b> .....	134
<b>Avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif à la revalorisation des salaires</b> .....	135
<b>Accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2014</b> .....	136
<b>Accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016</b> .....	137
<b>Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017</b> .....	138
<b>Accord du 1er avril 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021</b> .....	139
<b>Accord du 16 mai 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022</b> .....	140
<b>Textes Extensions</b> .....	143
<b>ARRETE du 22 avril 1992</b> .....	143
<b>ARRETE du 28 juillet 1992</b> .....	143
<b>ARRETE du 22 juin 1993</b> .....	143
<b>ARRETE du 11 juillet 1994</b> .....	143
<b>ARRETE du 11 juillet 1994</b> .....	144
<b>ARRETE du 12 avril 1995</b> .....	144

<b>ARRETE du 19 juillet 1995</b> .....	144
<b>ARRETE du 28 mai 1996</b> .....	144
<b>ARRETE du 15 avril 1997</b> .....	144
<b>ARRETE du 15 avril 1997</b> .....	145
<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	145
<b>ARRETE du 7 octobre 1997</b> .....	145
<b>ARRETE du 4 novembre 1997</b> .....	145
<b>ARRETE du 3 février 1999</b> .....	145
<b>ARRETE du 19 juillet 1999</b> .....	146
<b>ARRETE du 17 novembre 1999</b> .....	146
<b>ARRETE du 16 mai 2000</b> .....	146
<b>ARRETE du 26 septembre 2000</b> .....	147
<b>ARRETE du 27 février 2001</b> .....	147
<b>ARRETE du 2 juillet 2001</b> .....	147
<b>ARRETE du 5 février 2002</b> .....	147
<b>ARRETE du 18 juillet 2002</b> .....	148
<b>ARRETE du 2 décembre 2002</b> .....	148
<b>ARRETE du 7 février 2003</b> .....	148
<b>ARRETE du 3 juin 2003</b> .....	148
<b>ARRETE du 26 mai 2004</b> .....	148
<b>ARRETE du 7 juin 2004</b> .....	149
<b>ARRETE du 28 juin 2005</b> .....	149
<b>ARRETE du 4 juillet 2005</b> .....	149
<b>ARRETE du 5 octobre 2005</b> .....	149
<b>ARRETE du 31 mai 2006</b> .....	149
<b>ARRETE du 20 juillet 2006</b> .....	150
<b>ARRETE du 16 octobre 2006</b> .....	150
<b>ARRETE du 16 octobre 2006</b> .....	150
<b>ARRETE du 15 mars 2007</b> .....	150
<b>ARRETE du 26 juin 2007</b> .....	151
<b>Textes parus au JORF</b> .....	153
<b>Arrêté du 27 décembre 2018</b> .....	153
<b>Arrêté du 30 juillet 2019</b> .....	153
<b>Arrêté du 15 janvier 2020</b> .....	153
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	154
<b>Arrêté du 2 avril 2021</b> .....	154
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	154
<b>Arrêté du 22 juillet 2021</b> .....	155



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE DU 7 JANVIER 1992. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 28 JUILLET 1992 JORF 29 JUILLET 1992

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

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

### Article A.1 - Dénomination

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Convention collective de la répartition pharmaceutique.

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

Article A.2

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002*

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 assujetties à la fonction de grossiste-répartiteur pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106, alinéa 5, du code de la santé publique.

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

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

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

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

- accord du 6 avril 1967 concernant les régimes de prévoyance (annexe I) ;

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

- accord du 13 novembre 1981 portant sur les absences pour participation aux réunions professionnelles (annexe III) ;

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

- accord du 29 novembre 1985 portant sur les conditions de travail (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 revalorisation complémentaire (annexe VII) ;

- accord du 10 février 1989 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance AGF (annexe VIII) ;

- accord du 29 juin 1990 pour les entreprises concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance AGF (annexe IX) ;

- accord du 1er mars 1976 pour les entreprises concernées par le FAF (annexe X).

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

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

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

Article A.2

*En vigueur non étendu en date du 4 nov. 1992*

La présente convention collective nationale, conclue conformément aux articles L. 132-11 et suivants du code du travail sur la négociation collective et en application des dispositions légales relatives à la réglementation du travail (art. L. 212-1 et suivants du code du travail), règle, sur le territoire métropolitain, les relations de travail entre les employeurs et le personnel salarié dans les entreprises assujetties à la fonction de grossiste-répartiteur pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106, alinéa 2, du code de la santé publique.

Ces erreepinsts snot hieteelmlanubt cmrioseps suos le numéro 58-07 dnas la necturaonlme des activités économiques annexée au décret n° 73-1036 du 9 noervbme 1973.

La saugrinte de la présente cnotveionn imlqupie l'abrogation et le remaemnlpect de celle (interprofessionnelle) du 26 juelilt 1955 et tuos les aorccds peflnsoeinross inerteuvns dnas son champ d'application depuis la même dtae à l'exception des acrcdos svuitnas :

- acocrd du 6 avirl 1967 cncnenorat les régimes de prévoyance (annexe I) ;

- aorccd du 28 nbrovme 1979 pnrtat sur l'indemnisation de l'incapacité teamiorpe (annexe II) ;

- arccod du 13 normbeve 1981 pnratot sur les auoitisnaotrs d'absences puor ptciaipirer aux réunions peitararis (annexe III) ;

- aocrd du 13 nbroevme 1981 portnat sur les frias de déplacement engagés puor ptpieircar aux réunions prtiaias (annexe IV) ;

- arccod du 29 nrmvboee 1985 pontart sur les cstlciisaonaifs (étendu par arrêté ministériel du 6 mras 1986 et qui fuigre en anxene V) ;

- acocrd du 7 décembre 1989 prntoat sur les siaearls (annexe VI) ;

- arccod du 23 décembre 1991 cncnraoent la ritarete complémentaire (annexe VII) ;

- aroccd du 10 février 1989 puor les ereprnisets concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance A.G.F. (annexe VIII) ;

- acocrd du 29 jiun 1990 puor les eitrsneers concernées par le règlement intérieur du régime de prévoyance A.G.F. (annexe IX) ;

- aorccd du 1er mras 1976 puor les eertpiesns concernées par le F.A.F. (annexe X).

La présente cenovitonn ccevtilole est apalclpbie à cemptor du 1er juor suainvt la pocliuabtin au Jranuol oeiciffll de son arrêté d'extension.

A cmoeptr de sa dtae d'extension, les enitpresres ernatnt dnas son champ d'application dssieornpot d'un délai de trois mios puor mrttee en conformité luer prauqite aevc les présentes dispositions. Les dotisionpss non cratnreios au décret du 27 avirl 1937 cuiteonnt à s'appliquer.

La dtae d'expiration du délai de trois mios imsnaopt aux eierstnreps de se mrtete en conformité aevc les dosopnitsiis de la C.C.N. est fixée au 14 nbrovme 1992.

## Durée - Publicité - Dépôt - Dénonciation

### Article A.3 - Extension - Adhésion - Révision

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

#### 3.1. Durée - Publicité - Dépôt - Extension.

La présente ctocoeinnvn nltanaoe est culcone puor une durée indéterminée.

Elle srea déposée à la droiceitn départementale du tvairal et de l'emploi conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail.

Les peatris s'engagent à en dedenamr l'extension et à soutenir, à ce propos, l'initiative pirse par la puls dneiglte d'entre elles.

#### 3.2. Adhésion

Conformément au cdoe du travail, ttoue otgrniasoan sdlaynce représentative de salariés, asnii que tutoe ogarisnaiton syndicale, asoacsiiton ou geoprnmuet d'employeurs ou tuot elpeuyomr pirs iunmielddéivnelt qui n'est pas pairte à la présente convention, prruoa y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion drvea être notifiée aux stnagairies de la coivntenon par lrtete recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

#### 3.3. Dénonciation - Révision

La présente cniovenotn puorra être dénoncée suos réserve de rtcepser un préavis de 3 mios et dnas les ctdionions fixées par la législation en vigueur.

La dénonciation prruoa être effectuée pmlaetimerelt puor les altciers qui le prévoient.

Sans préjudice des dnpiotsosis prévues par la loi, cqahue scnyaidt représentatif saingtiare ou y anayt ultérieurement adhéré snas réserve et en totalité puet dmednaer la révision de la présente convention.

Toute dadmene de révision présentée par une ou psiulreus oingsatiorans saydcienls srtnegiaias dvrea être portée, par lerte recommandée aevc accusé de réception, à la cnsannsoiae des artues patreis contractantes, aevc un préavis de 1 mois.

Aucune ddaneme de révision ne puorra être itrodinute dnas les 4 mios snviaut la msie en vigeur de la dernière révision.

En ce qui cconrnee les salaires, les ddeeanms de révision pveuent être fetias snas tenir coptme de la règle ci-dessus.

La praitte dénonçant la cnnvteioon ou en deandamnt la révision derva amaogpcncr sa lttree de naocittiifon d'un poejrt de tetxe rtelief aux ptonis faansit l'objet de sa demande. Les négociations débiteront dnas un délai mmuxiam de 1 mios au puls trad après la dtae de réception de la demande.

Avant l'ouverture des négociations, les oosratinings syeialncds représentatives présenteront dnas les mêmes cinoinodts lures pejrrots éventuels.

Dénonciation et révision snot adressées par lttree recommandée aevc accusé de réception, doublbe de ctete lttete étant par arilules expédié à la ditiercon départementale du taairvl dnot relève le siège scoial de la CSRP.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la présente cvnoeitnon cuetninora à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nevloule ctnonvoien lui siot substituée et, au puls tard, pndneat 1 an.



## Article A.4 - Convention et accords antérieurs - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

La présente convention et ses annexes ne peuvent être en aucun cas la cause de rotctinsries aux ateaagvns particuliers, de qqelue nature qu'ils soient, aicqus antérieurement à lrues dates de signature, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les ciitdnoons d'application et de durée de ces avaatgnas rtesent ce qu'elles étaient avant la snguiatre de la présente convention.

En aucun cas, les agavtenas rennuocs par la présente convention ne pvenet être ajoutés à ceux qui aiurnaet été accordés, pour le même objet, dans l'une ou l'autre des erirtnepess rvelenat de la convention.

Les dsointspiois de la présente convention se ssiunuttebt aux cesauls cnsordapeoertns des adccros plierituracs ietnenvrus dans l'une ou l'autre des eetneprsrirs lqrsoue celles-ci sont mions avsnaaegutes pour les salariés.

## B. - Liberté d'opinion, Droit syndical et représentation du personnel

### Article B.1 - Principes généraux

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

L'observation des lios s'imposant à tous les citoyens, les paeitrs coaaectrtntns rsnnaoeensict à ccuahn la liberté d'opinion anisi que le dirot de liebenmrt adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat.

Les oignreis sociales, ethniques, les cayeocrns religieuses, les oopnniis politiques, le sexe, la stutaoiin de flliamme ou de santé, l'âge, l'appartenance ou non à un syndicat, le fiat d'exercer une activité scnilayde ne sont pirs en considération par quiconque, nmotamet pour arrêter les décisions conenrncat l'embauchage, la foamtoirn professionnelle, l'avancement ou la promotion, la cndioute ou la répartition du travail, la rétribution, les anavgetas sociaux, les muesres de dinilspcie ou de congédiement.

Lorsqu'une décision arua été pisre à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des pitraes caoetarcnntts eiemstra que ctete décision a été pisre en voitaloin des disoopniists du paragraphe précédent, des libertés, des dtoris fennutdaomx et du pnirpcie de non-discrimination rnoencu par le cdoe du travail, les oinnoartsagis ptareonals et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les ftias et à aporpter une souitlon équitable au cas litigieux.

Si acuune stoilouon n'est acceptée par les 2 parties, le ligtie srea sioums à la cismiomosn nanlitoae patrriaie de conciliation, prévue à l'article Q.2 de la présente convention.

Le rcureos dnveat cette cissmmioon ne fiat pas obscalte au droit, pour le salarié ou l'organisation slanicyde à lqaluele il est adhérent, de deanemdr juieanimcdriet réparation du préjudice causé.

### Article B.2 - Autorisations d'absences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

1. Réunions intéressant la psosroiefn de la répartition pmhcrqieutauae

#### 1.1 Aiotasoutrin d'absence rémunérée des salariés mandatés

Lorsque des salariés des einrretpses reevalnt de la cotnineovn cceiolltve ntainolae de la répartition ptuamurhaqecie snot appelés à siéger, ès qualité, dans les réunions :  
? des cismnomosis ofciellifes instituées et convoquées par les prioouvs pliucls et intéressant la pseooofsirn de la répartition pmqutaucaierhe ;  
? des coomissnmis mtexis convoquées par les povrious puilcbs ;  
? des conisommsis priiraetas constituées d'un cmmoun acorcd entre les panaeirtres siacoux de la répartition pharmaceutique,

ces deenrirs bénéficient d'une aottuisroain d'absence :  
? pour la durée de la cioomssmin (journée ou demi-journée) ;  
? pour luer ptetrreme de piraiectpr à la réunion préparatoire prévue par luer ogoairnstin syndicale, si cette dernière se tinet le main même de la cososimimn se déroulant sur l'après-midi (demi-journée).

Cette astiiuooratn est accordée suos réserve que les salariés rmeetetnt à luer entreprise, au mnios 5 jorus avant la réunion suaf urgence, la coavnicoctn émanant de luer oosiaagnritn sdnilcyae représentative ou de l'organisme ou de l'instance patriarie concernée. Ctete cocoavnotin diot iqueindr la nrtuae et l'objet de la réunion, sa date, son lieu, sa durée (journée ou demi-journée), et préciser expressément la tuene ou non d'une réunion préparatoire.

Chaque esrprnitee osgarnie et gère, en ftnoicon de ses règles et procédures propres, le siuvi de la rsemie de ces convocations.

Ces aratosuiontis d'absences étant considérées cmmoe du tepms de taavrl effectif, les eepseirntns mneitannet le silraae de ces salariés pour la durée de ces absences.

#### 1.2 Temps de tronprast supplémentaire lié aux déplacements des mandatés

Concernant le tepms de toprnsat supplémentaire lié au déplacement des mandatés pour se rrdne aux réunions des cmomnoissis visées à l'article 1.1 ci-dessus, les eprsinetres de la bnharce de la répartition phcaatemrique appeunliqt les dopinssoiits de l'article L. 3121-4 du cdoe du travail, ou d'un aroccd d'entreprise s'il existe.

## 2. Auerts réunions

### 2.1 Réunions srteatatus des ogranisratios scydenalis

Pour filetiacr le lribe exrecice du droit syndical, les salariés des eetrrnesips renavlet de la coviennton ccveoitlte naniltaoe de la répartition phruucmiaqtaee dvnaet assetisr aux réunions sittarteaus des ostginonraais scedilnyas bénéficient d'une aioastitrun d'absence non rémunérée.

Cette aotiasuitron d'absence non rémunérée est accordée suos réserve d'un préavis d'au mions 1 semaine, suaf urgence, et sur présentation de dmonutecs écrits émanant de l'organisation syndicale.

### 2.2 Fraotmion économique, saolcie et snladicye

Les salariés et aptneiprs des errtiepness reevalnt de la conoenvtin civtcolele naianolte de la répartition paurimtcaeuqh désireux de pcpiatierr à des saetgs ou sinsoess exenecsmulvit consacrés à la fmaioitrn économique, sialcoe et sainyldece bénéficient d'une aotoiuritsan d'absence.

Ces aorontisiatus d'absences snot accordées dans les cdootnniis prévues par le cdoe du tarvail aux alrtceis L. 2145-5 et suivants.

## Article B.3 - Droit syndical - Sections syndicales et délégués syndicaux

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les parearinets siuocax négocieront, dans les entreprises, des acrdcos fnaciitalt l'exercice du doirt scdnaiyl et cleui des mtnaads

syndicaux.

Ces acrodcs pnrerotot sur :

- la cllctoe des casitnoitos saencylids ;
- l'affichage des cioanminomcts syndicales, la dubtorstiiin des poiatcubnlis slaediynncs ;
- le loacl mis à la disoostiipn des sietocns saendicyls ;
- la réunion mluneelse d'information ;
- l'exercice de lures foniotcns par les délégués sucaydnix et les délégués sdacuniyx centraux.

Dans l'exercice de lures fonctions, les délégués scdyunaix pouorrt exceerr luer activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, suos réserve d'aviser luer chef de service.

La première négociation se teidrna au puls trad à l'occasion de la négociation aunlelne d'entreprise, obligatoire. Par la suite, elle arua leiu au mniiumm tuos les 5 ans.

## Article B.4 - Délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le statut, la mssiion et le nrbone des délégués du personnel, des mebmers du comité d'entreprise ou d'établissement snot déterminés par la loi.

Le comité d'entreprise est, puor sa part, olreeibgtioanmt informé et consulté sur les qensiouts intéressant nonamtemt :

- l'organisation ;
- la gosetin ;
- la mrhace générale de l'entreprise ;
- l'emploi ;
- les cdntnoois de taairvl ;
- la formation.

L'organisation et la procédure des élections feonrt l'objet d'un plrcotooe d'accord ertne le chef d'entreprise ou d'établissement et les ognnsrataiois sdancieyls ronuncees comme représentativesdans l'établissement<sup>(1)</sup>.

La dtae des élections est fixée d'un cmuomn accord, elle diot se setuir hros vceaancs saerlcis et être placée dnas les 30 jrous qui précèdent l'expiration du mdnaat des représentants en exercice. Cttee dtae srea annoncée au monis 15 jours à l'avance par aivs affiché dnas le leiu de travial et accompagné de la ltise des électeurs et éligibles.

Les opérations d'élection anurot leiu pnenadt les hueres de travail.

Les électeurs se tvouarnt dnas l'impossibilité de se rdrene au leiu de vtoe anrout la faculté de voter par coredoacrnpe dnas les citdinoons snvuetias : ils fernet pvaerir au beurau de vote, avnat la clôtur du scrutin, une evponlpee revêue de lreus nom et straignue et cnnantoot l'enveloppe de vtoe qui rreernmfea la litse de luer choix. L'enveloppe extérieure ne purroa être ouvrtee que par le buaeru de vote.

Le bruaeu électoral de chuaqe collège srea composé de duex électeurs, le puls âgé et le puls jneue (ou de tuot ature électeur ctnuitnsoat un buaeru dnot la comiitoopsn srea fixée par le pooltcroe préélectoral) présents à l'ouverture du suirtcn et

acceptant. La présidence anpipartdera au puls âgé. Auucn cdadnait ne puet faire priate du bureau de vote.

*(1) Termes euxcls de l'extension (arrêté du 28 jliulet 1992, art. 1<sup>er</sup>)*

## Article B.5 (1) - Comités d'entreprise : frais de fonctionnement, gestion et financement des oeuvres sociales

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les oreuves soicelas gérées par les comités d'entreprise snot financées conformément à la législation en vgeuuir ou à tuot aorccd puls frlabvaeo cnoclu au sien des entreprises.

Dans les eeirsnterps aaynt un comité d'entreprise, l'employeur diot atfecfr snot en espèces versées dntceeermt au compte du CE, au ttrie de la cnibourtotin patronale, snot en dépenses engagées par l'entreprise puor les oreuevs qu'elle gère en coabotailolrn avec le CE (ou par délégation de celui-ci) et évaluées en puatcneroge du manntot des rémunérations breuts versées par l'entreprise une cnuoiitortbn au mions égale à 0,2 % destinée à pitrpacier aux fiars de fconntmnoeniet du comité d'entreprise, ces faris comprenant, notamment, les faris de déplacement liés aux mndtaas des délégués, suaf accrod ou ugase d'entreprise, et une cnuittrobon au mniios égale à 0,5 % destinée à percipiair au fnmnnecaeit des overeus sociales.

*(1) Edentu suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du taivral (arrêté du 28 jiuellt 1992, art. 1<sup>er</sup>).*

## C. - Information et expression - Participation - Négociation

### Article C.1 - Principes généraux

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

L'évolution de l'économie est marquée par l'accélération des mutitnoas tqoloecuhegnis et la trfnraoiamtosn des mdeos d'organisation aaynt un icapmt sur la sttuiaoin de l'emploi.

Une pquitloie persvtciope est nécessaire afin, notamment, d'adapter l'emploi aux métiers futurs.

Cette volonté diot s'insérer dnas une lioguce d'information, de concertation, de pitiacpotiran et de négociation tnat au nieavu de la brhcnæ prslnfonfosilee qu'au neavu des entreprises.

### Article C.2 - Au niveau de la branche professionnelle : commission nationale paritaire de l'emploi

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

#### 2.1. Ctioimospon de la CPNEFP

La CENPFP est composée :  
? de toirs représentants par oiaogtsrnain sdyncnliae de salariés représentative au sien de la bhnrcae ;  
? et d'un nmrboe de représentants de l'organisation praalotne représentative au sien de la bcnhrae qui est égal au nrobme maumxim de représentants de la délégation salariée.

#### 2.2. Désignation des memerbs de la CPNEFP

Les organisations 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 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 membres 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 désigne, à chaque réunion de la commission, un secrétaire de séance choisi parmi ses membres avant son installation d'établir le procès-verbal 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 satisfaisantes de la branche, conformément en particulier :  
?? les représentants et salariés 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 particulièrement développé lors des négociations quinquennales sur les conditions de travail ;

?? 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 par ailleurs et de façon prévisionnelle les différents aspects de 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 transformations d'entreprises ou d'établissements ou des changements technologiques.

À cet effet, la CPNEFP :

? propose toute enquête nécessaire pour mieux apprécier la situation de l'emploi, en analysant les données du rapport annuel de branche évoqué à l'article C. 2.3. Ces données sont celles de la branche et ne doivent pas révéler les données stratégiques particulières aux entreprises ou à des groupes d'entreprises ;

? peut faire appel à des spécialistes de la branche ou à des personnes compétentes extérieures pour être renseignée sur les aspects de compétences ;

? définit, pour les représentants élus et salariés représentatifs dans les instances consacrées à la formation (CSE, commissions de formation des CSE, OCPO de la branche), les actions prioritaires de formation préventive. Ses conclusions font l'objet de recommandations aux entreprises et doivent être étudiées à l'occasion des projets de formation continue.

Au sein des entreprises, les représentants élus et salariés concernés à la CPNEFP, à l'exclusion des délégués déclarés confidentiels, les délégués élus au CSE, les procès-verbaux approuvés concernent les problèmes d'emploi traités par 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 planification et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;

? de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures possibles à retenir pour la mise en œuvre de la formation et le développement de ces moyens de formation ;

? de faire connaître à cet effet les besoins et les possibilités ;

? de proposer à l'Agence Compétences le montant des coûts croisés pour les formations professionnelles qu'elle sélectionne ;

? de financer à l'observatoire des métiers et des qualifications un certain nombre de travaux, en lien notamment avec la géographie prévisionnelle des emplois et des compétences ;

? d'initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et de tous autres outils à la branche, par le biais notamment des comités de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI), d'en assurer les missions de suivi et la communication.

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

? de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances de l'enseignement supérieur ;

? si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des secteurs d'enseignement technologique et professionnel et des besoins de formations complémentaires ;

? des initiatives 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 professionnel 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.2 - Au niveau de la branche professionnelle : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

### 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 douzième 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 trimestrielles 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 transmis 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 avant la tenue de la réunion d'établissement du compte-rendu qui sera soumis par écrit 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 CPNPF, 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 conjoncturelles de la branche, notamment en matière de :  
?? les interactions et liens d'entreprises, les plans sociaux des entreprises ;  
?? l'introduction de nouvelles technologies 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 particulièrement développé lors des négociations tripartites sur les conditions de travail ;  
?? 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 périodiquement et de façon prévisionnelle tous les aspects de la branche à travers l'emploi ou à travers la situation des salariés amenés à prendre leur emploi du fait des créations d'entreprises ou d'établissements ou des nouvelles technologies.

À cet effet, la CPNEFP :

? propose toute enquête conjoncturelle permettant de mieux apprécier la situation de l'emploi, en analysant 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 données stratégiques particulières aux entreprises ou à des groupes d'entreprises ;  
? peut faire appel à des spécialistes de la branche ou à des personnes compétentes extérieures pour être renseignée sur les aspects de conjoncture de la branche ;  
? définit, pour les représentants patronaux et salariés représentatifs dans les instances consacrées à la formation (CSE, commission paritaire des CSE, OCPO de la branche), les actions prioritaires de formation préventive. Ses conclusions font l'objet de recommandations aux entreprises et doivent être étudiées à l'occasion des points de dialogue social continue.

Au sein des entreprises, les représentants patronaux et salariés conjoncturellement à la CPNEFP, à l'exclusion des délégués déclarés confidentiels, les délégués syndicaux au CSE, les procès-verbaux approuvés concernent les problèmes d'emploi intervenant dans l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

La CPNEFP prend toute initiative utile pour établir les instances nécessaires avec les administrations, départementales et comités départementaux des entreprises 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 besoins de formation, de promouvoir et de réadapter les formations existantes 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 promouvoir à cet effet toutes les initiatives et projets ;  
? de promouvoir à l'Agence Nationale pour le Développement des Compétences le montant des coûts catégoriels pour les formations sélectionnées ;  
? de contribuer à l'observatoire des métiers et des qualifications un certain nombre de travaux, en lien notamment avec la prévisionnelle des emplois et des compétences ;  
? d'initier la création éventuelle de nouvelles formations.

plsooelsrfinenes et de tuos tertis ulteis à la branche, par le biais nemtonmat des cetitiarfcs de qatfilouacin psnfonrleiesole de bcnahe (CQP) ou iarncbreehtns (CQPI), d'en arusser les mseis à juor et la communication.

Dans cette optique, la CFPENP procède a leuemnnnlet à l'examen :  
? de l'évolution des diplômes et tteris définis par les isannetcs reevnat des ministères habilités à délivrer des cicrieaintftos ;  
? si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la fmeruetre des scitneos d'enseignement tclhgeuoqnoie et pfiesnoosrenl et des seiotncs de fomntroias complémentaires ;  
? des iaoorntinmfs sur les activités de la fioamtron psnlifleesonroe cutnnoie menées dnas la profession.

Les otbjicfes des acniots de famtoroin sreont discutés en CNPEFP en lein aevc l'observatoire ptepircosf des métiers et des qualifications, en pnaernt en cpmtoe les bisoens de l'économie et de l'emploi prévisible à court ou à myeon terme.

## Article C.3 - Au niveau des entreprises

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les ensieerpts dneiovt jouer un rôle dnas la stratégie définie à l'article C.1 ci-dessus.

A cet égard, l'information des salariés et la possibilité, puor ceux-ci, de s'exprimer, asnii que la ctornaecotin aevc les prtaneearis sociaux, revêtent la puls garnde importance.

Dans cette optique, les esietrpnrs dnvreet rechercher, par voie de négociation, les mseerus à mettre en ouvree sur :

- les mittunoas tglciquouhnoees dnas lerus projets, lures suivis, leurs conséquences siacoles ;

- l'expression des salariés afin, notamment, d'assurer la foatmiron des animrtueas et l'information des pateirerans sociaux.

## D. - Inventions des salariés

### Article D.1 - Principes généraux

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les innoevnits faties par les salariés dnas l'exécution snot d'un croantt de taviarl copaoonmrtt une mission ivntnveie conrsdnopraet à ses finctonos effectives, snot d'études et de rhcerhecs qui lui snot exnpitcmielet confiées anepnireapntt à l'employeur. Ttueos les atuers ionitvsnns apnrinteneapt aux salariés.

Qu'elles sneiot bbraeletves ou non, les iventnnois qui snot l'objet du présent aclrtie dnivoet avoir un résultat bénéfique puor l'entreprise et/ou puor le salarié sur :

- la productivité ;
- la rentabilité ;
- les cooindints de traavail ;
- la sécurité.

Le salarié et l'employeur dvinooet effectuer, l'un evrnes l'autre, tutoes les formalités fixées par la législation en vguieur vsinat les inventions, et natnmoemt la déclaration d'invention du salarié, les ciiocammnnoos de l'employeur et l'accord etrne le salarié et l'employeur.

Le salarié et l'employeur dieovnt s'abstenir de totue datoglvuiin de nrutae à cromottmepre en tuot ou pirtae l'exercice des dirtos conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fiat une ienvnioth anayt tarit aux activités, études ou rrehcehecs de l'entreprise et dannnot leiu à une psire de ttire de propriété iitlensndure par celle-ci, le nom du salarié srea mentionné dnas la danedme de bveert ou de ciieracftt d'utilité et rdieoprut dnas l'exemplaire imprimé de la description, suaf s'il s'y oppose. Ctete moientn n'entraîne pas, par elle-même, le diort de copropriété.

## Article D.2 - Rémunération du salarié

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

### 2.1. Ionvnnties beeebavrlts aanprnatept à l'employeur

Si une ivntinoen dnone leiu à une prsie de bveret par l'entreprise, une prmie ffortaairie de dépôt srea accordée au(x) salarié(s) auteur(s) de cttee invention, qu'il(s) ait(ent) accepté ou non d'être nommé(s) dnas la dadmnee de brevet.

Si, dnas un délai de cniq ans consécutifs à la pirse du bvreet ou du ctecrfiat d'utilité, le tirte de propriété isdlrlnuitee a donné leiu à une eiiitoltoapn commerciale, le(s) salarié(s) auteur(s) de l'invention a(ont) doit(t) à une rémunération supplémentaire pounavt être versée suos des fomers dsreievs tllees que :

- vsrnteemes farfoetariis effectués en une ou puirleuss fios ;
- poecngartue du siralae ;
- pipcaritatoin aux pritduos de coiesnn de bervet ou aux prudiotis de lcnceie d'exploitation.

L'importance de ctete rémunération srea établie en tneant cmptoe des missions, études et rrchceehes confiées au salarié, de ses fntiocnos effectives, de son salaire, des cnitsroacnecs de l'invention, des difficultés de la msie en pratique, de sa ctunboitroin psrlonlenee à l'invention, de la cisosen éventuelle de lcnceie accordée à des treis et de l'avantage que l'entreprise purroa rretier de l'invention sur le paln commercial.

Ctete rémunération, qu'elle cprsnodroee à un vreesnmet fiaaiorrftte ou à un ptegorucnae de salaire, est due même dnas le cas ou l'(les) intéressé(s) ne serait(ent) puls au sicerve de l'employeur lros de la délivrance du bevert ou de sa msie en exploitation.

### 2.2. Iietnonvns non brevetables

Ces inventions, aisni que les inioanntvos émanant des salariés, utilisées par l'entreprise et pernmetatt nmatnmoet une amélioration sblniese de la pidotuocrn ou de la productivité ou une économie du coût de la production, porunort donenr leiu à l'attribution de primes.

### 2.3. Cioodntins de vnmseeret et moanntt de la rémunération

En raison, notamment, de la diversité des situations, la détermination du mnanott et les cndiootnis de la rémunération éventuelle divonet rveleer d'un arccod etrne l'employeur et le salarié, autuer de l'invention, au sien de l'entreprise et après

imrtaiofnon du comité d'entreprise.

Les petiras pveeunt pdenrre en considération le cdare général de rcheerhe dnas luqeel s'est placé l'invention, les difficultés de la msie au piont pratique, la coritbnitoun pnelenrsloe onilgaire de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

## Article E.1 - E. - Egalité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

La présente cenvtinoon s'appliquant iicidnsnettement aux salariés de l'un ou l'autre sexe, les fmeems et les hmmeos qui rinsemlset les ciondinots rqeewis ont accès, au même titre, à tuos les emplois.

L'égalité ertne les fmeees et les hoemms est réalisée conformément aux diinopssiots du cdoe du travail, et tuot particulièrement l'égalité de rémunération puor un même tviraal ou puor un tvraail de vaeulr égale.

L'évolution des sraeilas effetcfis moeyns par catégories pssnlfeieoeorlns et par sexe, diot frgeuir dnas le rproapt annuel, qui tairte également de l'évolution économique et de la sttioauin de l'emploi.

Afin d'assurer l'égalité pflsisoeeleorne etrne les femems et les hemmos en matière d'accès à l'emploi, de faiootmrn professionnelle, de promotion, d'organisation et de cidinotnos de travail, des mseuers teomiearprs de rapatgrate piress au suel bénéfice des fmeems pnurroot farie l'objet d'un palm puor l'égalité pflsorenilsoene etrne les femmes et les homems négocié dnas l'entreprise, conformément au cdoe du travail.

A défaut d'accord au temre de la négociation, les doisptosniis de l'article L. 123-4 du cdoe du tvaairl snot applicables.

## F. - Contrat de travail

### Article F.1 - Embauchage

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

#### 1.1. Dsiopnsoiits générales

Conformément aux dspniisitoos légales en vigueur, les erypelomus drevnot fraie connaître lrués bsoneis de pnseenrol aux sevircs et osarngiems habilités par l'ordonnance n° 86-1286 du 20 décembre 1986.

Ils pouront également rioucrer à l'embauchage direct.

Le salarié porura être engagé par un crtnoat à durée indéterminée ou, éventuellement, par un cnratot à durée déterminée ; dnas le cas de caontrts à durée déterminée successifs, le nbrmoe de rteovlmenlueens et la durée snot cuex prévus par les dioonispits du cdoe du travail.

Le salarié engagé par un cnrotat à durée déterminée bénéficiera des anataegvs qui snot accordés au poeensrnl de l'entreprise.

Lorsque la rloitaen ctrltncuolae de travial se piusruot à l'issue d'un contart à durée déterminée, le salarié csnveore l'ancienneté qu'il aaiivt asuciqe au tmree de ce contrat. Le durée de ce cnarott est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dnas le nvoaeuu contrat.

Pour fivsoerar la pitoroomn ou l'évolution iretnne ou l'insertion des salariés teitalrius d'un coartnt de taravil à durée déterminée, aavnt ttuoee eamhubce extérieure, les eeyluropms eixranneomt les caniradudets des salariés puor les pstoes qu'ils esroinmtet siesceputbls d'être assumés par ceux-ci et les cnrvooneqot puor un eierttenn d'évaluation.

Tout salarié rcervea de l'employeur, au moenmt de l'embauchage, la ntfaiiiootn écrite de la durée de la période d'essai, de l'emploi qu'il va occuper, de la durée hemaidrdoe de travail, de la catégorie pneleisrnsnolfoe (et, s'il y a lieu, de l'échelon) et du ceciefnfoit hiérarchique csnpndraoeot anisi que son slaiare de base.

Le ctoant de triaavl à tepms peiatrl est un ctonrat écrit : les minnotes qu'il ctormoe snot cleles prévues par l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Les epemyulros afcefonhrit le tetxe du règlement intérieur de l'entreprise, dnot ils remettront, en outre, un erilxmeape à chque salarié qui en frea la dadnnee au mmoent de son engagement. Par ailleurs, la présente cetonovnin est tneue à la disspiootin des salariés dnas luer établissement.

Il est bein enntedu que les diiotinpssos de la présente ctvoneone ne pneeuvt firae échec à l'obligation résultant de la réglementation en vuugeir sur l'emploi obliatgroie de ctaienrs catégories de salariés.

#### 1.2. Période d'essai

La période d'essai est fixée :

- puor les ourivers et employés à 1 mios ;
- puor les techniciens, les thineeinccs supérieurs et les antges de maîtrise, elle est portée à 2 mios ;
- puor les cadres, elle est portée à 3 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable. Toutefois, puor les cadres, elle proura être renouvelée une fios et aevc un délai de prévenance de 15 jours, puor une durée iuqdnteie à la période ialniite après acorcd ernte les parties. En cas de rtrupue dnuart la période de renouvellement, un préavis de 15 jruos srea observé.

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

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Tout corntat de taraivl cconlu snas détermination de durée puet cseser à l'initiative d'une des duex paerits caotnetatnracs suos réserve de l'application des règles prévues par la législation en vigueur.

Un ctfcieriat de tairval srea rimes au salarié, conformément aux dtinpooiiss légales, à l'expiration de sa période nralome de préavis. En cas de dispense, si l'intéressé le demande, il lui srea rmeis un cftarceit provisoire.

Sauf arcocd etrne les petiras prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dtie aussi " délai-congé ", est :

- de 1 mios puor les employés en cas de démission, portée à 2 mios en cas de leiemicncent puor les salariés anyat une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans ;
- de 2 mios puor les techniciens, les tncieenihcs supérieurs et les antges de maîtrise. Elle est portée à 3 mios puor les tcninecehs supérieurs et les agetns de maîtrise anyat 10 ans d'ancienneté ;
- de 3 mios puor les cadres.

Dans le cas où l'employeur décide de ne pas firae etuceffr tuot ou prtiae du préavis par le salarié, il diot l'en iormnfer par écrit et lui vesrer une rémunération coaprsroendnt à la durée du préavis rasnett à courir.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par le salarié, celui-ci diot à l'employeur une indemnité csonardproent aux hueres de taairvl qu'il aairut dû eufeetfcr suaf si, licencié, le salarié atopre la peurve qu'il penrd son tairavl immédiatement dnas un neovul emploi.

En cas de lencnceimit et pennadt la durée du délai-congé, le salarié est autorisé à s'absenter caqhue juor padnnet 2 hurees

puor rceeehrchr du travail. Ces aseebcns snot payées et fixées 1 juor au gré du salarié, 1 juor au gré de l'employeur.

Dans tuos les cas, l'employeur ne puet s'opposer au roemnpgeuet ttoal ou priatel de ces heures d'absence si le salarié en fiat la demande.

## Article F.3 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 28 sept. 2005*

En drehos du préavis prévu par la présente convention, il srea alloué aux salariés congédiés, suaf en cas de ftuae gvrae ou lourde, une indemnité au prrtoaa du tpmes d'ancienneté dnas l'entreprise.

Entre 2 et 3 ans de présence dnas l'entreprise, il s'agit de l'indemnité légale prévue par le cdoe du travail.

A prtiar de 3 ans de présence, elle est calculée comme suit, soeln les catégories :

- puor les employés, le mnontat de l'indemnité de lmnenceicit est fixé à 3/10 de mios par année de présence dnas l'entreprise, à cpeptor de la dtae d'entrée ;

- puor les techniciens, tcnehceniis supérieurs et aegnts de maîtrise, son matnont est fixé :

- à piratr de 3 ans de présence à 3/10 de mios par année de présence, à coemtptr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- à piartr de 15 ans de présence, il srea ajouté au cffhrie précédent 1/10 de mios par année de présence au-delà de 15 ans ;

- à piartr de 24 ans de présence, il srea ajouté au cihffre précédent 1/10 de mios par année de présence au-delà de 24 ans ;

- puor les cadres, son mnaontt est fixé :

- à ptrair de 3 ans de présence à 3/10 de mios par année de présence, à compter de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- à piartr de 15 ans de présence, il srea ajouté au chiffre précédent 2/10 de mios par année de présence au-delà de 15 ans.

Cette indemnité, suaf puor les cadres, ne pruroa en acun cas dépasser une smmoe égale à 12 mios de salaire.

Le siraale à prndree en considération puor l'indemnité cntnileovlnene de lieimncenet est la rémunération mnyneoe burte des 12 derneirs mios ou, s'il est puls important, l'appointement meusnel de bsaie du dreneir mios aeuuql s'ajoute la prime d'ancienneté.

En cas de tiaarvl effectué snucceessimvet à tpmes coepmlt et à tpmes ptiearl (ou inversement), l'indemnité de lncenicemeit est calculée au proarta de ccanhue des périodes.

En cas de ruutpre du crtnaot de tvarail due à une ipidnattue pihqusye constatée, le salarié pcervera l'indemnité cnvllnieneootne de leneiicmcnet dès lros qu'il reimplt les cotdoniins d'ancienneté prévues aux alinéas précédents<sup>(1)</sup>.

Si cette iatnptdiue est due à un aicecdnt du trvaail ou à une mdilaae professionnelle, le salarié prreceva le dluobe de l'indemnité légale de leieciemncnt ou, si elle est puls fbaavorle et dès lros qu'il reimplit les cindontios d'ancienneté, l'indemnité cltononneilvene de lneccenmieit<sup>(1)</sup>.

*(1) Alinéa étendu suos réserve qu'en altaipocipn des dtiiiopnoss de l'article L. 122-32-5 du cdoe du tvraial ce sioit l'impossibilité puor l'employeur de rlescear le salarié en ficoontn des dvtrieeics du médecin du tavrail qui fdnoe la rpturie du crtnaot de tvarail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article F.4 - Licenciements collectifs

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les pierats ceanrtocnats endetennt se référer expressément aux dionsstipios de la loi et des ardoecs nunoatiax ifnsolireernotnpses sur les leeencmintcis ctflficeios ou iniudedlvs puor csuae économique d'ordre cjrnouetocnl ou sreceurttl puor tuot ce qui ccenore nnmaomtet :

-les atconis et cnienotvnos de cosonivern ;

-l'information et la colnatstuion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnsrnoeel ;

-le rcespet des délais de procédure ;

-l'information des autorités aditnetriisavms compétentes et les nfiotatcinois à luer délivrer ;

-les gaeraitns en cas de mauottin ;

-les procédures ralteives aux meesurs soleiacs envisagées ;

-les procédures de lmcieeennt des salariés concernés ;

-les acnitos tneadnt à éviter des lneeimetcicns puor cuase économique ;

-la siniase de la CPNE

Le salarié cmroips dnas un lneieicmceit cieltcolf d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage pnnndaet 12 mios à cemoptr de la dtae de son licenciement.

S'il est réembauché en vteru des dsniosipiots ci-dessus, l'ancienneté dnouit il bénéficiait au mmnoet de son lmeicnncceit srea pirse en cmtpoe lros de son réembauchage puor déterminer le tuax de l'indemnité éventuelle de licenciement, de départ en rtaitere ou de fin de carrière à llleuqae il auart droit. Dnas cette hypothèse, l'ancienneté sur lqlaelue a été calculé le mnaotnt de l'indemnité de lecemennciit puor csuae économique vidrnea en déduction de l'ancienneté sur lullaeq srea calculé le maotnt de l'indemnité éventuelle.

Lors de lmeniictenes économiques collectifs, l'employeur définit, après cautioltoln du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères rueents puor fxier l'ordre des licenciements. Ces critères prenennnt nomtamnet en compte, par catégories, les qualités professionnelles, les ceahrqs de flmaie (les cas de prenats isolés), l'ancienneté de sviecre dnas l'établissement ou l'entreprise, la stiotiuan des salariés qui présentent des caractéristiques seaolics rdanent luer réinsertion difficile, en ptieaucilrr les pesonnres handicapées et les salariés âgés.

## G. - Absences

### Article G.1 - Maladies et accidents

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

1.1. Une ascenbe résultant de mdaalie ou d'accident, signalée dnas les 3 jours, suaf cas de froce majeure, et justifiée par un crcateiift médical, ne ctosuinte pas une ruutrpe du cranott de travail.

1.2. Dnas le cas où l'intéressé ne jritaseiift pas son anecbse par un crfacietit médical ou un buitllen d'hospitalisation dnas un délai de 7 jours, le ctorant de taivral puorirat être rompu.

Toutefois, et en doerhs des aseebcnes puor aiecdnt du tivaral ou mailades professionnelles, la durée de l'absence ne pruroa être supérieure à 6 mois. Passé ce délai, le remnalpecmet définitif de l'intéressé pruroa être effectué. Dnas ce cas, le salarié aebst puor mladaie pruroa être licencié dnas les citnoniods fixées par le

cdoe du travail.

1.3. Le salarié dont le contrat de travail se terminera dans les conditions indiquées par le présent article bénéficiera, selon son choix, soit, si les conditions sont remplies, du paiement de l'indemnité de licenciement et du préavis, sous déduction des indemnités journalières reçues par ailleurs, soit d'une priorité de réembauchage, pendant 1 an, à compter de la notification du renouvellement définitif<sup>(1)</sup>.

Dans ce dernier cas, l'offre de réembauchage devra être faite par l'entreprise recommandée avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire proposé, la date à laquelle l'intéressé devra reprendre 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 s'exerce si l'intéressé refuse la première offre qui lui sera faite ou ne répond pas à celle-ci. Toutefois, le salarié choisira 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 correspondante à cet emploi, telle qu'elle est calculée dans l'entreprise au moment de son réembauchage. L'ancienneté acquise au moment de la reprise sera reprise.

À l'expiration de la période de 1 an prévue au premier alinéa du présent paragraphe, l'indemnité éventuelle de licenciement sera versée si, pendant cette période, le salarié n'a pas été réembauché ou s'il n'a reçu de son employeur aucune offre de réembauchage dans les conditions prévues à l'alinéa 2 ci-dessus.

1.4. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir en cas de licenciement cloier cennacrt le scevre où travail 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 ci-dessus pour 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 pirs en crahe par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français et dans tout arute pyas dès lors qu'il relève d'un accord conclu avec la sécurité sociale.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la maison sociale et à la procédure collective (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article G.2 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les employeurs tiennent 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<sup>(1)</sup>.

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

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

Les salariées qui, au moins 15 jours avant l'expiration de la période de repos prévue ci-dessus, en font la demande par lettre recommandée avec accusé de réception pour l'employer luer crnoatt de travail snas préavis.

Les salariés, père ou mère, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, qui en font la demande par lettre recommandée avec accusé de réception 15 jours au moins avant l'expiration de la période de repos prévue ci-dessus, ont droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise, au congé parental d'éducation prévu par la loi.

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

Lorsqu'une salariée ayant au moins 1 an d'ancienneté et se trouvant en état de grossesse est l'objet d'un changement d'emploi pour se rapprocher des soins médicaux attestés par un certificat, il lui sera assuré le maintien de son salaire antérieur si le nouvel emploi qu'elle exerce constitue un classement par rapport au précédent.

Pendant une durée maximale de 1 an, à compter du jour de la naissance, les femmes qui allaitent leur enfant disposeront, à cet effet, d'une demi-heure payée le matin et d'une demi-heure payée l'après-midi.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du code de travail (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article G.3 (1) - Congés exceptionnels

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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

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

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

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 précitée (article 4 de l'accord annexé) (arrêté du 28 juillet 1992, art. 1<sup>er</sup>).*



# Article H.1 - H. - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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 antérieures ou des usages aurait conduit 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 12 jours ouvrables, son congé payé doit être continu.

1.6. Le congé principal, d'une durée supérieure à 18 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur, selon les nécessités du service, avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 18 jours ouvrables continus, comprise entre 2 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 restants peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5.

Les jours de congé pris pendant les 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

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

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

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

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel par affichage 2 mois au moins ou 3 si possible avant le début de la période des congés payés fixée au paragraphe 3 ci-dessus.

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

Si, néanmoins, cette entreprise ne lui permet pas de prendre son congé, l'indemnité compensatoire versée aux jours normaux de congés auxquels il a eu droit lui sera versée.

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

droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

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

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

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

En tout état de cause, ces salariés pourront porter, sur une année, les droits accumulés pendant 2 ans.

## Article - I. - Retraite

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

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

### Article I.1 - Départ à la retraite

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

1.1. Dispositions générales.

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

1.2. Indemnité de départ

Lors de son départ, le salarié percevra une indemnité.

1.3. Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

Employés à partir de cinq ans de présence :

- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans ;

- 10/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans ;

- 8/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 63 ans ;

- 6/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 63 et 64 ans ;

- 4/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 64 ans et, au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant le 65<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé.

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

-

Techniciens à partir de 5 ans de présence :

- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date

d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 60 et 61 ans ;

- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 61 et 62 ans ;

- 10/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 63 ans ;

- 8/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 63 et 64 ans ;

- 6/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 64 ans et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant le 65<sup>e</sup> 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 cinquante ans de présence :

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

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

- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 63 ans ;

- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 63 et 64 ans ;

- 10/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 64 ans et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant le 65<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé.

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

-

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

Cadres à partir de cinquante ans de présence :

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

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

- 16/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 62 et 63 ans ;

- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 63 et 64 ans ;

- 12/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise si le départ a lieu entre 64 ans et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant le 65<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé.

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

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

1.4. Indemnité de départ en retraite avant 60 ans

Les salariés tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent annexe et à l'article I.4 de la convention collective nationale de la répartition pchqrtaaeime ayant 5 ans de présence et qui peuvent en retraite avant l'âge de 60 ans bénéficieront de la même indemnité de départ en retraite que celle qui est calculée pour les salariés dont le départ a lieu entre 60 et 61 ans, soit :

- 12/100 de mois par année de présence à compléter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les employés ;

- 14/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les techniciens ;

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

- 20/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les cadres.

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

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

## Article I.2 - Mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

### 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 visée à sa demande au sens de la sécurité sociale.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement mais comme une cause atonale de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une procédure préalable sur l'emploi, soit sur la fonction 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. Procédure en matière d'emploi

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

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

Si, toutefois, la totalité de " 3 mises à la retraite " n'est pas remplie, l'entreprise procède, dans les 12 mois suivant la dernière mise à la retraite, à l'embauche d'un temps plein. Cette embauche doit se faire en priorité sur les catégories d'emploi concernées.

### 2.3. Conditions 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 favoriser et valoriser l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans :

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrière ou de compétences ;

- les inscrire au plan de formation pour leur fournir des formations spécifiques leur permettant de se maintenir dans de bons emplois.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans :

- luer permettre, notamment par des formations, de transférer l'emploi en ouvrant des possibilités de formation.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans et respectivement les salariés d'ouverture des droits à la retraite :

- luer permettre d'avoir accès à des formations les préparant à la retraite au moins 1 an avant le départ à la retraite.

#### 2.4. Indemnités de mise à la retraite

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est allouée au salarié âgé de plus de 60 ans respectivement les salariés pour bénéficier d'une pension de viésillesse 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. Suii en entreprise

Un point annuel est présenté au comité d'entreprise.

## J. - Salaires

### Article J.1 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

1.1. Le salaire est la contrepartie du travail.

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

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

a) Du salaire minimum national ;

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

1.3. Pour l'évolution et la révision des salaires, les pratiques usuelles de la présente convention se réuniront au moins 2 fois par an.

1.4. En annexe de la présente convention figurent les définitions des emplois, catégories et positions dans lesquelles sont classés les salariés ainsi que les coefficients hiérarchiques et les barèmes de salaires correspondants.

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

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

2.1. Des primes spéciales et/ou temps de repos sont attribués pour tenir compte des conditions de travail, les plus pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

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

2.3. L'usure des méthodes de travail, les plus pénibles ou temps de repos pour les matériels ou aux conditions de travail, les plus pénibles ou temps de repos pourront être révisés en conséquence, voire annulés, après avis des délégués du personnel ou du CHSCT.

2.4. En cas de litige pour l'établissement de la prime ou du temps de repos dans une entreprise, les parties concernées, 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

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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 l'entreprise, quel que soit le statut de l'employé, les congés non utilisés dans la limite de l'année civile 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 la limite de l'année civile de l'employeur, l'ancienneté acquise.

Lorsque, sur sa demande ou sur 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 nouveau

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 rapatriement ou le maintien sous les drapeaux, sous réserve que le salarié n'ait pas été réintégré dans l'entreprise dès la fin de cette période ;

b) Les congés annuels et les congés 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 accident 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 % après 3 ans d'ancienneté, taux majoré de 1 % par année d'ancienneté au-delà de 3 ans, avec un plafond à 15 %.

3.5. Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimum conventionnel de la catégorie dans laquelle est placé le salarié, le salaire minimum étant éventuellement augmenté des majorations pour heures supplémentaires.

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

Elle fera l'objet d'un décompte spécial, et son versement est à effectuer hors 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 référence et du salaire minimum professionnel.

## Article J.4 - Remplacements et travaux multiples

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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 le salaire minimum interprofessionnel de référence à l'emploi qu'il occupe provisoirement, augmentée, le cas échéant, des primes afférentes à ce dernier emploi.

4.2. Le salarié qui exécute temporairement des travaux correspondant à une classification inférieure à la sienne recevra 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

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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

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 auxquelles se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui correspondent à une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondantes ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ainsi que la prime d'ancienneté, s'il y a lieu, et la prime de transport, quand elle existe ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré la feuille de paie ou le bulletin de salaire ;

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

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré la feuille de paie ou le bulletin de salaire ;

9° La date du paiement de la rémunération ;

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

11° Le montant total de la rémunération du travail ;

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

13° La référence à la convention collective ;

14° Une mention de la date de la feuille de paie ou le bulletin de salaire.

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

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 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 conditions de travail.

### Article K.1 - Organisation de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

1.1. Ropes et pauses

1.1.1. Ropes quotidiens et ropes hebdomadaires des salariés à temps complet.

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

Un repos hridaombadee de 2 jours consécutifs est accordé.

Ce repos est donné le samedi et le dimanche.

Pour le pensonrl enacueftft un hiraore de tvairal dnas une otaraoignisn telle que prévue à l'article K 2.3, le repos hdbdoaimere est :

- de 2 jours consécutifs, smadei et dimanche, au miunimm 2 fios sur 3 ;

- et d'au mnois 48 herues consécutives, dmihnae inclus, au mxmaum 1 fios sur 3.

Le pnsnoreel sahtniuoaat bénéficiere de dérognatons idulenleviids puet le farie conformément à une procédure iqtnedie à clele décrite par l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail.

1.1.2. Ropes hrmidaaeabode du peonsenrl de laroisivn à tpmes complet.

Le repos hreadimaobe du poernesnl de lvisrioan à tmeps cmepolt est accordé de la manière suivante, siot :

- 2 jours consécutifs, dcniame icnuls ;

- 48 heures consécutives, dnchamie icluls ;

- 2 juroes par siemane en moyenne, dhcnamie inclus, et sur 6 snmeeias au maximum.

Pour ce drneier cas, cttee possibilité n'est ovteure que par un acrcod d'entreprise ou d'établissement.

Pour le pennrosel de lioasvirn shnouatait bénéficiere de dérognatons individuelles, une procédure iundqiete à clele décrite par l'article L. 212-4-1 du cdoe du tivaarl srea respectée.

Tout hiroare hatuebil du sadmei après-midi se tmieanrnt à 17 heures entraîne un dirot à un repos jusqu'au mradi matin.

1.1.3. Les tepms de pauses.

On alpeple tivaarl par ptsoe l'organisation dnas laleqlue un salarié euftece son trvaial jraouelinr d'une suele traite.

Lorsque les salariés telrnliaivat de façon irninupmreote dnas un pstoe d'une durée supérieure à 6 heures, il luer srea attribué une demi-heure de rpeos payée.

Les salariés non inculs dnas la catégorie ci-dessus dnont il est plsiosbe de contrôler la durée du triaavl et ecneffatut un tivraal qtidoiuen d'un minuiimm de 6 hurees bénéficieront siot d'une coupure, siot d'un temps de psuae de 20 minutes, non payés.

1.2. Tvirial de nuit

1.2.1. Définition et cpteiomosnn saalalire du tiaravl de nuit

Toute hreue de tiraavl effectuée etnre 21 hereus et 6 hreues du mtain est considérée cmome huere de nuit.

Toute huere de niut effectuée dnenora leiu à une mtaojarion qui ne porura être inférieure à 25 % du mntanot du salaire.

Tout salarié tavlrnaalit dnas un ptsoe ecaradnnt minuit bénéficiera d'une indemnité de pienar de nuit, fixée à une fios et dieme le mniimum garanti.

Les présentes dintosiiopss ne s'appliquent pas aux grdniaes et velireuls de nuit. La maaiotojrn prévue s'ajoute, le cas échéant, aux mriontaoajs prévues puor les heuers supplémentaires.

1.2.2. Définition. - Durées du tvairal et roeps cpetmunasoer du talivuaerlr de niut

Est considéré comme tlvaeluarir de nuit, puor l'application du présent accord, tuot salarié qui euftece :

- siot au mions 2 fios cuqhae saeimne travaillée de l'année, sleon son hiorrae de taarivl habituel, au mions 3 hereus de tiaarvl

efceitff au corus de la plgae haorrie corpsmie etrne 21 heeurs et 6 heuers ;

- siot au mions 270 hreues de tiaavrl efeitfcf par année ciilve au curus de la plgae hirraoe cimorspe etnre 21 heerus et 6 heures.

Durée qdnouniteie : dnas le cadre de la répartition des horaires, la durée mlxiamae qinduienote du tavrial des trurvalelais de niut ne puet excéder 8 hruées de tavrail effectif.

Durée haardbidmeoe : la durée mnoynee hrmeoiaddabe de traavil des tauearvirlls de nuit, calculée sur une période queucqolne de 12 seameins consécutives, ne puet dépasser 40 heures.

Pause : le tvialularer de niut bénéficiera d'un temps de puase prévu selon les dtonpiissios du troisième alinéa de l'article K 1.1.3.

Les tliaarevlurs de niut bénéficiere, à ttrie de ciattrrenpoe suos forme de ropes compensateur, au-delà de la moaarijion de salarie définie à l'article civile. La journée srea psrie de préférence durnat le 1<sup>er</sup> tmsrirete sunvait l'année de référence, à la dmdnae du salarié, après cttronceain aevc l'employeur.

Les présentes dipinosistos ne s'appliquent pas aux gianrdes et aux vlueilers de nuit.

1.2.3. Msruées destinées à améliorer les cdnotiions de taarivl et de vie des taiarillvues de nuit

Tout tllureiaavr de niut bénéficiera d'une snclaturevie médicale particulière aavnt son atcfaetfion sur un pstoe de niut et régulièrement par la suite.

Selon les dnsiitsoopis de l'article L. 213-4-1 du cdoe dud travail, l'employeur ptore à la cnnonaacssie de ces salariés la lstie des elpoims de juor ou de niut disibpolnes correspondants, naenmtomt par affichage.

Le tallrvaeuir de niut déclaré inapte, par le médecin du travail, à occpeur un potse de niut bénéficiera du dirot pirariitroe à être transféré, teipnaemermrot ou définitivement, sur un psote de juor dsoibnlpie dnas l'entreprises, cnaprsnoroedt à sa qiaatlifocuin et asusi clraaobmpe que pisblose à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne puet ponneocrr la rurtpue du crtnaot de travail, du fiat de cttee inaptitude, que s'il est dnas l'impossibilité de popsorer au salarié un psote de juor corsnradeonpt à sa qoifiliutaacn et aussi clmoappbare que poilssbe à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refsue ce poste.

En cas d'allaitement, certifié par carfcieitt médical, le droit puor une salariée d'être affectée à un ptsoe de juor est prolongé de 3 mois. En outre, pdnaent 1 année à cepmotr du juor de naissance, les mères qui aalentlit lreus etfnans dnsiepsot de 1 huree de reops par ptose dnuart les herues de travail. Ces temps de reops s'ajoutent aux temps de pause.

Une aeottnitn particulière srea portée par l'entreprise à la répartition des herorias des traaluelvirs de nuit. Cette répartition diot avor puor oecitbjf de fciilaetr l'articulation de luer activité ntrucone aevc l'exercice de lures responsabilités flamielis et sociales.

1.2.4. Muesres destinées à feovsairr l'égalité prfolsnnsocieie etrne les hoemms et les femmes

La considération du xxee ne porrua être rtneue par l'employeur :

- puor ecehabmur un salarié à un ptsoe de tiaravl cotonpmrat du tarival de niut conférant à l'intéressé la qualité de tivrauaellr de niut ;

- puor mtuer un salarié d'un psote de juor vres un poste de nuit, ou d'un poste de niut vres un poste de juor ;

- puor pdrerne des mreseus spécifiques aux trlauaerilvs de niut ou aux teauiarvirlls de juor en matière de famirotion professionnelle.

1.2.5. Msruées destinées à flieiaictr l'exercice du tvraail de niut en aliocautritn aevc l'accès à la fmioroatn pennolleirofsse et l'exercice des mandats

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les salariés, des avantages sociaux dus au paiement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociales, ou d'un congé indemnité de formation.

Afin de réaffirmer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les États membres ne peuvent pas limiter aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés l'absence de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Par ailleurs, les États membres doivent faciliter l'insertion et l'adaptation du salarié travaillant de nuit.

Les États membres doivent faciliter l'exercice des mandats sociaux ou des représentants du personnel travaillant de nuit.

### 1.3. Droits et jours fériés légaux

Les États membres interdisent l'interdiction légale du travail de nuit et le repos des jours fériés légaux, ce qui implique :

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

2° Ce repos implique l'interdiction d'exercer des activités de répartition pharmaceutique, d'urgence ou sous-traitées, notamment :

- aucun contact ;
- aucune prise de commande nécessitant une intervention hémorragique ;
- aucune préparation de commande ;
- aucune livraison.

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

- l'entretien des locaux<sup>(1)</sup> ;
- l'entretien des machines<sup>(1)</sup> ;
- le gardiennage et la surveillance des locaux d'agence ou de siège (les gardiens et surveillants n'exercent aucune des activités énumérées interdites)<sup>(2)</sup>.

4° Sauf réserve d'autorisations préfectorales, des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées :

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

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

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

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

- 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 n'est autorisée que des salariés déjà salariés, ne pourra être effectuée. Il ne peut être dérogé à ces dispositions,

sauf pour les activités énumérées ci-après :

- les travaux d'exploitation d'équipements immobiliers liés à l'activité journalière et de maintenance du matériel et des locaux ;
- l'exécution des interventions générales ;
- 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 le service, l'approvisionnement des officines, l'application des dispositions particulières ci-dessus pourra être suspendue le samedi précédent.

(1) *Terit étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-13 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).* (2) *Terit étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-15 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).* (3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-6, R. 221-1, L. 221-7 et L. 221-8-1 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).*

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

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

### 2.1. Principes généraux :

Répartition de l'horaire hebdomadaire. - Amplitude

La répartition des heures peut être inégale entre les différents jours de la semaine. La durée journalière de travail effectif, déduction faite des temps de pause prévus à l'article K 1.1.3, ne doit pas excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.

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

La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses prévues à l'article K 1.1.3, plus d'une fois et pour un maximum de 4 heures.

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

### 2.2. Heures supplémentaires

#### 2.2.1. Modalités pratiques

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

Par application de l'article L. 212-5, alinéa 2, du code du travail, les États membres ou établissements publics qui le souhaitent pourront prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des jours de travail y afférentes par un repos compensatoire de remplacement.

Elles donneront lieu à un repos compensatoire de remplacement dans les conditions de motivation prévues :

- dans le cadre de la semaine :

- pour les 8 premières heures supplémentaires, chaque heure donne droit à une heure et quart de compensation ;

- chaque heure supplémentaire au-delà de la huitième donne droit à une heure et demie de compensation.

Cette situation d'un repos à la moorritjan est laissée au libre choix des salariés. Ce repos consécutif de rampecelem est pris, en accord avec l'employeur, dans un délai de 6 mois, par heures entières ou par multiples d'heures. Le salarié qui dispose d'un crédit d'heures au moins égal à 4 heures peut bénéficier de ce repos par journées et, éventuellement, par demi-journées.

Dans tous les cas, les dispositions prévues par l'article L. 212-5-1 du code du travail restent applicables. Dans ce contexte, les heures supplémentaires, priées sous la forme de repos consécutif de remplacement, orovnuent droit au repos cpteomaesunr olitorbigae mias ne s'imputeront pas sur le cotnengnt aneul d'heures supplémentaires défini ci-après<sup>(1)</sup>.

## 2.2.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Favoriser la création d'emplois nécessite ruuiger dans la gestion, équité dans la relation avec le salarié et msie 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 cmirops dans les 2 catégories ci-dessous, le contingent annuel d'heures supplémentaires s'élève à 60 heures par an ;

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

La présente disposition ne s'applique pas :

- lorsque le salarié, immédiatement à la suite du travail effectué le samedi, bénéficie de 2 jours de repos consécutifs (du samedi 14 heures au mardi matin) ;

- aux chauffeurs-livreurs ;

- aux salariés bénéficiant des dérogations individuelles prévues à l'article L. 212-4-1 et entrés après le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Les salariés bénéficiant de clauses au moins équivalentes peuvent cumuler ces possibilités.

## 2.3. Cycle

### 2.3.1. Durée du cycle

La durée du travail peut être répartie de telle sorte que des semaines comportent des durées supérieures à la durée légale hebdomadaire (ou une durée inférieure fixée par accord d'entreprise) seient excteamnt équilibrées par des semaines comportant une durée inférieure à celle normale si les conditions s'appliquent :

- la répartition sur un même nombre de 3 à 6 semaines doit être fixe et répétitive tout au long de l'année ;

- les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine.

### 2.3.2. Repos hebdomadaire et cycle

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

- de 2 jours consécutifs, samedi et dimanche, au minimum 2 fois sur 3 ;

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

### 2.3.3. Lissage

Pour le personnel concerné par les dispositions du présent article ci-dessus, afin d'assurer une régularité dans les rémunérations et

les congés payés, un lissage est mis en place en cas de variations d'horaires en cours d'année.

## 2.4. Modulation et réduction du temps de travail

### Principe

La modulation du temps de travail est 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 globale du temps de travail s'accompagnera d'une réduction globale de la durée du travail dans les modalités convenues par voie d'accord d'entreprise.

La période d'annualisation portera sur toute durée de 12 mois consécutifs, correspondant à l'année civile.

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

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

La modulation pourra éventuellement être modifiée. Dans ce cadre, les salariés seront avisés de ce changement 7 jours avant sa mise en oeuvre.

En cas de force majeure, notamment :

- travaux urgents liés à la sécurité ;

- travail exceptionnel en période de crise (arrêt préfectoral) ;

- difficultés imprévisibles, notamment liées aux intempéries ou sinistres,

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

Une réunion régulière sera tenue en comité d'entreprise.

### Champ d'application

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

### Modalités de mise en oeuvre

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

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

Par voie de conséquence, elles ne donnent lieu ni à ropes compensateur, ni à mijaatoron puor hreeus supplémentaires, à l'exception des dinsostipios sur le tivaval du smeadi prévues à l'article K 2.2.3.

Durant la période haute, la durée du tavrail ne puorra excéder, teotus catégories confondues, 40 hreues de taravil efeiftcf par semaine.

Les périodes baesss ne pronorut être inférieures à 21 hueres hdeoeaabrdims de tavrail effectif.

Lorsque, cptome tneu de la viariaotn de l'horaire hiabdeodmare du travail, la durée du tivaarl tobme en deçà de la durée meonyne hdmeidaboare prévue, l'entreprise ou l'établissement porrua slieliotr auprès de l'administration compétente l'indemnisation au trite du chômage praetil prévue par la loi, et ce après cniuattoosln des istotntiunis représentatives du personnel.

Les hueres effectuées au-delà de la menonye hdaraedmbioe évaluées à l'année oruvnet droit à une mjoraiaon de salarie ou à un ropes comeansptuer de reaelnmpept calculés dnas les cotnidnios fixées aux six peiemrrs alinéas de l'article L. 212-5 du cdoe du travail. Elels ouvert également droit au rpeos ctepmesonaur oibgoaitre dnas les cnonitdois de la loi.

#### Lissage de la rémunération

Dans le crade de cette onoagrtiasin et au rraegd des fcuoatutnls d'horaires ertne les périodes basses et les périodes hautes, la rémunération, conformément à l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail, srea indépendante de l'horaire réel.

Elle srea établie sur la bsaie de l'horaire ecetiff myeon hebdomadaire, hros giatianrcofits conventionnelles.

Les hereus effectuées au-delà de la période hutae fixée par l'accord seornt rémunérées en heeurs supplémentaires au mios le mios<sup>(2)</sup>.

En cas de période non travaillée dnoannt leiu à isndtaeimion par l'employeur, cette ianmtdioesnn srea calculée sur la bsaie de la rémunération lissée. Cette bsaie svriera également de référence puor le ccual de l'indemnité clonotleevnnee de leimceeninct ou de l'indemnité de msie à la retraite.

Lorsqu'un salarié, du fiat d'une entrée ou d'une sirote en corus d'année, n'aura pas travaillé la totalité de la période de référence, sa rémunération devra être régularisée sur la bsaie de son tmepts de travial réel.

En cas de trop-versé, une régularisation srea fatie en curos d'année à des périodes régulières sur les srealais dus lros de la dernière paie, selon un échéancier établi en cetcranoion aevc le salarié concerné. Dnas la staiuotin inverse, un reppal de srlaaie srea effectué.

Suivi de l'accord au niaveu de l'entreprise

En puls de la ciautolsnton des représentants du pnneorsl sur la programmation, une iniatomforn aunenlle srea donnée en comité d'entreprise puor présenter le bialn de l'application du dpiisisotf de l'annualisation régi par les aceltirs L. 212-2-1 et siuvants du cdoe du travail.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 (4e alinéa) du cdoe du tiaarvl (arrêté du 17 normbeve 1999, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du tiraval (arrêté du 17 nrvmobee 1999, art. 1er).*

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

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

### 3.1. Préambule

Le rceours au tvraail à tpmes prateil répond à un scoui d'assouplir la durée du travail, aifn de firae face, d'une part, aux bseoins spécifiques en matière d'organisation et, d'autre part, à la deadnme du salarié.

### 3.2. Définition

Les salariés à tpmes petiral snot cuex définis conformément à la législation en vigueur.

Les salariés à tpmes pertail dospisnet des mêmes dirtos et aavetngas que cuex appcalilbes aux salariés à plien temps, à l'exclusion des dsnoopiists particulières au tepms peiln définies à l'article K.2.

L'appréciation des dirtos et aenaagyts s'effectue en srittce pirptoorn de la durée définie au caotrnt par rprpaot à l'horaire collectif, étant tiooefus précisé que puor la détermination des dotirs liés à l'ancienneté la durée de celle-ci est décomptée cmome si le salarié aivat été occupé à tpems plein.

### 3.3. Durée du tvraial à tpmes partiel

La durée du tarvail à tpmes paetirl et sa répartition snot définies dnas les conatrs de tiaravl qui snot oireegaloimbmtt cunlocs par écrit et portés à la cnsansiconae des représentants du peseornnl tuos les trimestres.

Les cntntroas précisent également les cdinnoitos de reorcus aux hreeus complémentaires qui s'imposent au salarié si :

- elels ne dépassent pas le tires de la durée définie au cronatt ;
- le salarié en est informé une snmaeie à l'avance.

Le rufes d'effectuer des herues complémentaires au-delà de la litime définie ci-dessus ne siaruat cinsoeuttr une casue de licenciement.

Toutefois, si l'horaire pratiqué dépasse d'au mnios 2 heuers par semaine, pdnneat une période de 12 siaenems consécutives, l'horaire prévu au contrat, celui-ci diot être ajusté suaf osotiippon du salarié concerné.

### 3.4. Roeps hardomdbaie des salariés à tepms partiel

Les salariés à tepms ptraiel eefnuctaft puls de 18 hereus hidmoaaeedbrs bénéficient d'un rpeos :

- de 48 hreeus consécutives, dnihamce inulcs ;
- ou de 2 juros non consécutifs, dhimcnae inclus.

Le prsenonel sahonuatit bénéficiere de dérognations ivleedinduls puet le friae conformément à une procédure iudeintqe à cllee décrite par l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail.

### 3.5. Priorité de réembauchage à tpmes plien ou à tepms partiel

Les salariés à tpmes paeterl qui sionateuht opccuer ou rererdpne un elopmi à tmepts pieln et les employés à tpmes cmoplet qui snoeutiaht ocupcpr un epmloi à tmepts pertail dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même ertrpnsie ont priorité puor l'attribution d'un rpemoli risosraentsst à luer catégorie pflnorelensisoe ou d'un eompli équivalent. L'employeur prote à la cocannnsaie de ces salariés la lsite des epmilos dopbnisiles correspondants.

L'employeur a également la possibilité de peoposrr aux salariés à tpems paetirl aanyt émis le soahiut d'occuper ou de rreepdrne un epmloi à tmepts complet, nnmtoamet par le baiis de la fchie de sauhois mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le tpems paeterl :

- un empoli à tmepts cmelopt ne revanelt pas de sa catégorie pnoesloesnilfre ;
- ou un epmoli à tmepts cemolpt non équivalent.

Dans la msuree où une adéquation extsie ertne les compétences



des salariés à temps partiel sahrauait opcecur ou reepdnrre un eolmpi à tpmes pelin et les compétences nécessaires à la tuene dduid emlpoi à tmepe complet, les eseinerrpts pveenu ppesroor en priorité cet elmpoi aux salariés à tmepe partiel, anvat ovutuerre d'un éventuel rrtcnumeet externe.

### 3.6. Répartition de l'horaire de travail

Le ctonrat de tvarail à tmepe piratel puet prévoir une répartition de l'horaire de tarvail etrne les jurus de la smianee et les seiemnas du mios ou sleon une anrclnetae de périodes travaillées et non travaillées dnas le cdrae de l'année, conformément aux dnsotoiipsis des aetlrcis L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Les salariés ou neuvoaux embauchés qui le shtnaiuoet pvnueet bénéficier, en ftcooinn des bisenos de l'organisation, d'un haorire à temps preatil organisé sur l'année.

#### Contrat de taairvl annualisé

Il devra meinnetnor les périodes travaillées et non travaillées au curos de l'année ansii que la répartition des hueers à l'intérieur de ces périodes. La durée tloae des périodes non travaillées diot être au mniiumm de 10 semaines, congés payés compris. Le temps de taairvl annuel diot être ciproms enrte 800 heures, hereus complémentaires non comprises, et 1 300 heures, heerus complémentaires comprises. La présente doiipisstn ne cnorence pas les salariés visés au denreir alinéa de l'article K.3.7.

### 3.7. Aménagement du tavaril des salariés à temps partiel

La durée qnuienitode de tivaarl eeictfff (déduction fitae des temps de pause) ne puet être inférieure à 3 heures, ni excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de tiraval sur moins de 5 jours, cttee durée puet être portée à 10 heures.

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

La journée de tvaiarl ne purroa pas être interrompue, hros peusas d'au mxmuaim 30 minutes, puls d'une fios et puor un mimauxm de 4 heures. Si la journée est inférieure ou égale à 4 heures, elle ne proua pas être interrompue.

Le pnerseonl à temps pteairl ne puet être employé sur un haorire hrodaiamdebe inférieure à 16 heures, suaf s'il bénéficie d'une cerorvtuue sociale.

## Article K.4 - Encadrement

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

### 4.1. Piiecnrps généraux

L'encadrement bénéficiera de la RTT dnas des cntnodiiis qui snoert négociées dnas les entreprises.

Pour l'encadrement itinérant et l'encadrement tecqnuihe ayant les stttuas " tciecenihns supérieurs, aegtns de maîtrise et ceadr " de la cnvtonoien clecitolve nationale, les modalités de décompte du tmepe de tariavl sorent précisées par aorccd d'entreprise et pouront être appréciées de manière spécifique.

C'est ansii que dnas les episertrens la difficulté d'apprécier le tpmes de taairvl de façon hiboardademe proua cndoiure à une appréciation aunllnee de ce temps de tiaarvl<sup>(1)</sup>et, de ce fait, la RTT proua se fraie suos forme de jurus de repos.

Dans ce contexte, la notion de faforit proua être employée.

### 4.2. Foraift de l'encadrement

La ctneonvion de ffaorit preemt d'inclure dnas la rémunération le pmieeat des hueers supplémentaires dnas la ltimie du ceogtinnnt aunnel prévu à l'article K.2.2.2, dnas le rpeesct des doispointiss légales en matière de durée du travail. La rémunération diot être au mnios égale au sialare miinumm cinnoevteonnl apipablcle aux salariés, majorée des hruées

supplémentaires cersimops dnas l'horaire de travail.

L'encadrement rémunéré au frafiot bénéficie, au moins 1 fios par an, d'un ertnetien aevc sa hiérarchie, qui a puor obejt d'évaluer cjometoennint les minioyss et la crhage de tairval et d'adapter si nécessaire les conditionis du forfait.

Au-delà des donipsoitss légales, l'encadrement reelanvt d'une cvniooneth de fffioat bénéficie des doitsisipns des aretilcs K.1.2, K.1.3 et K.1.4.

Par ailleurs, cet encadrement, dnas le cas où ses responsabilités spécifiques lui ipmosent snas artue cnimposeaton de tarlavier le samedi, bénéficiera de jurus de congés supplémentaires décomptés par année civile et dnas les cnttioids saeitvuns<sup>(1)</sup>:

- à pirtar de 18 hueers travaillées le semdai : 1 juor ;

- à prtari de 36 herues travaillées le sdaemi : 2 jurus ;

- à priatr de 54 herues travaillées le seamdi : 3 jurus ;

- à paitrr de 72 hurees travaillées le semdai : 4 jrous ;

- à partir de 90 hurees travaillées le samdei : 1 semaine.

Ces congés pvnueet être pirs dnas les mêmes cinintoods que les congés annuels. Cuex qui n'ont pu être soldés lros du départ du salarié dnroevt être payés.

Au cas où l'ayant dorit le demande, il est psblois de cumluer d'année en année ces jours de congés supplémentaires dnas un paln d'épargne congés. Les congés itncsirs au paln d'épargne snot pirs en aorccd aevc l'employeur et solen une procédure à fxier dnas cqaue entreprise. Les caauortbrlroes bénéficiant de cleusas puls aeasvtugans ceoresnvt les aavgtuens de ces csauels snas tetfoiuos possibilité de cuuml<sup>(2)</sup>.

### 4.3. Cedras de direction

Les cartes de doreticin qui, de par lrues fonctions, exernect luer activité dnas le crdae d'une réelle amniotuoee ne snot pas asutijsets aux doitoispiss ci-avant.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des artelics L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tarival (arrêté du 17 nevormbe 1999, art.1<sup>er</sup>). (2) Alinéa étendu suos réserve d'épargne congé. Les congés isinctrs au paln d'épargne snot pirs en aorccd aevc l'employeur et selon une procédure à fxier dnas cqaue entreprise. Les cuobaloatrlres bénéficiant de cleusas puls anusgvaeetas cosnervet les aagetnavs de ces ceaulss snas tfietoous possibilité de cumul (arrêté du 17 nbmroeve 1999, art.1<sup>er</sup>).*

## Article K.5 - Les chauffeurs-livreurs agent contact client

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Les modalités du faiorft acbailplpes aux chauffeurs-livreurs " anegt cntacot nileet " seront précisées dnas les entreprises.

## Article K.6 - Compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Le cotpme épargne-temps est prévu par les dtpiiossinos de l'article L. 227-1 et a puor obeitcjf de prtetemre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des dtrois à congés rémunérés.

Les ernetipeers ou établissements ponrourt y rreioucr par aroccd

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. Aménagement du compte

Les jours qui peuvent résulter de la réduction du temps de travail sont susceptibles d'alimenter le compte épargne-temps dans des conditions fixées par accord d'entreprise<sup>(1)</sup>.

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

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

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

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

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

Les autres congés peuvent être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de 3 mois si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

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

#### 6.3. Versaement des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos imputables 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 toute la durée du congé, une indemnité constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les cotisations sociales et cotisations s'acquittent par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Sauf lorsque le congé indemnité au titre du compte épargne-temps précède une cessation d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent salaire ou un salaire équivalent d'une rémunération au moins équivalente.

#### 6.4. Conditions de versement du compte

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

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte<sup>(1)</sup>.

Il lui est alors versée une indemnité compensatoire aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des cotisations sociales salariales. Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur paiement au salarié.

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

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

## L. - Emploi du personnel temporaire

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 juillet 1992*

Le recours aux entreprises de travail temporaire devra être exceptionnel.

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

Les salariés travaillant temporairement dans les entreprises utilisatrices peuvent présenter leurs réclamations individuelles ou collectives par les délégués du personnel des entreprises, dans les conditions prévues par le code du travail.

## M. - Déplacements et mobilité

### Article M.1 - Déplacements en France métropolitaine

*En vigueur étendu en date du 30 juillet 1992*

#### 1.1. Déplacements de courte durée

Tout déplacement nécessitant 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 travailler pendant son temps de travail ;

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 percevoir le salaire de son poste habituel, une indemnité compensatoire 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 travailler pendant son temps de travail ;

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 de voyage et les frais de transport des bagages personnels, avec un maximum de 30 francs ;

- *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

vgayoe ;

- indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de rreeomeunmsbt sur états, les firas de séjour sonret fixés à un mtanot frairtfoae déterminé selon les modalités poeprrs à chauqe esrnpetire ;

- préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à eutecfevr un déplacement de puls d'une journée srea averti au minos 3 juors à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

## 1.2. Déplacements de lonuge durée

1. En cas de déplacement en Facrne métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois, il srea accordé, puor cuhaqe quinzaine, au salarié opnacuct hlulatebeemnit un potse sédentaire, 1 juor de rpeos supplémentaire payé, s'ajoutant au reops hbrdedmoaiae prévu par la présente convention, asini que le reunroesmebmt de ses firas de vaogye alelr et retour.

2. Si le salarié recnnoe à un vgyayoe de détente auuqel il aavit droit, le vyoage de son cojonnit et de ses eafntns qu'il airait fiat venir srea payé.

3. Le vyogae de détente ne srea accordé que s'il se pcale à 1 seianme au monis de la fin de la mission. Il ne srea payé que s'il est réellement effectué. Pdenant sa durée, il n'y arua pas d'indemnisation de séjour, mias les faris qui susariinsteebt sur le leiu de déplacement snoret remboursés.

4. Un vygoae aller et rtuoer srea remboursé, s'il est réellement effectué, au salarié obligé de se déplacer puor piptareicr à une cnsouoitatln électorale prévue par la loi.

5. L'indemnité de déplacement srea maneuntie intégralement en cas de miaadle ou d'accident, jusqu'au meomnt où l'intéressé srea hospitalisé ou jusqu'au moment où, rncnoeu ttbralproanse par le cpors médical, il puorra être rapatrié par l'employeur.

6. Les cas de mdiaale ou d'accident entraînant l'hospitalisation sernot examinés individuellement. En tuot état de cause, les fiars supplémentaires inhérents au déplacement soenrt à la cahgre de l'employeur.

7. En cas d'accident ou de maliade rcnnoeu par le crpos médical cmroe matnett en deagrn les juors du salarié, ou en cas de décès de celui-ci, les firas de vyogae srneot remboursés dnas les cndoinits prévues à son cijnonot et à ses eatfnns se rendant auprès de lui. Il en srea de même puor lrues fairis de séjour, calculés siot sur états, siot fenriaerafmoit jusqu'au juor où le rapatriement, aux firas de l'employeur, srea possible. Toutefois, le pnmieeat de ces firas de séjour srea limité au muxmaim à 1 semaine, sauf cas particuliers.

8. En cas de décès du salarié, les firas de rtuoer du corps snroet à la carhge de l'employeur.

## 1.3. Cenamngheht de résidence

1. Les erumlypoeos s'efforceront de tienr compte de la stouitian de famlile des intéressés dnas les décisions vsnait un cannmngheht de résidence nécessité par les bniesos du service.

Sauf urgence, nmoteamnt puor l'encadrement, un délai de réflexion de 1 mios srea laissé au salarié.

2. Dnas le cas où le cemngahent de résidence ne siaert pas accepté par l'intéressé ou si celui-ci rivneet sur sa décision dnas un délai de 3 mois, la rpurute du coatnrt de tvraail srea considérée cmroe étant du fiat de l'employeur.

3. Puor fltaeiicr l'insertion du salarié dnas sa nlveoule résidence, un temps, dnnot la durée est fixée au nveiau de cuaqhe entreprise, lui srea alloué. Par ailleurs, l'employeur deonnra au salarié des iannfitomros ptaqirues (écoles, etc.) sur le nevauou leiu de résidence.

4. Le salarié, déplacé à l'initiative de l'employeur, arua driot au roeneembmsrut de ses firas de déménagement justifiés, aisini que de ses faris de vogyoe et cuex de sa fmlilae (conjoint et pnrnosees à charge).

5. Cttee cluase ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stgae préparatoire avnat de rjodenrie le pstoe puor lueqel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dtposnsioiis sur les déplacements de lgnoue durée.

6. Tuot salarié qui, après un caenngmhet de résidence effectué à la demande de l'employeur, serait, sauf puor ftuae grave, licencié dnas un délai de 3 ans au leiu de sa nlelvoue résidence arua driot au reumsoebmernt de ses fairis de rpranamiteet cenporamnt les firas de vyaoge de l'intéressé et de sa fmlilae (conjoint et prnoesens à charge) asnii que les frias de déménagement jusqu'au leiu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau leiu de tviraal du salarié, dnas la lmtiie d'une dcstnaie équivalente. Dnas ce cas, le rnberoumeemst srea effectué sur présentation de pièces justificatives, suos réserve que le déménagement irnetnneive dnas les 12 mios saunivt la notiofiatcn du congédiement.

7. Puor tuot déménagement pirs en cgrhae par l'entreprise, en aipclptiaon des cas prévus dnas le présent article, 3 dievs destinés à coivurr les firas de déménagement srnoet smuios au préalable à l'employeur puor accord.

8. En cas de décès de l'intéressé au leiu de sa nolevlue résidence, les frais de rрмаienapett cpraonment les frais de vyoage et le déménagement de sa fmlilae (conjoint et pnsnoeos à charge) seront à la chrgae de l'employeur dnas les cdoinintos prévues aux pheaaaprgs précédents du présent article.

## Article N.1 - N. - Formation du personnel et apprentissage

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les ptaires cetanarcnotts aefnrifmt l'intérêt qu'elles pnoert à l'apprentissage et à la frimoaton professionnelle.

Cette dernière drvea être orientée dnas une pepirstvece de pefnrncioneteemt et de prtoomoin sociale.

Les elyurepmos s'engagent à ftaicielr l'apprentissage et la ffooiatrmn pensorlfsnieole conformément aux diopsitnsios du cdoe du travail et aux teemrs de l'accord ineserfoirnpoentl du 3 jluliet 1991.

Les enrerepsits dnnot les salariés snot en congé de formation, tuot en dnearemut liés par ctanrot de tairval à luer eoumeyplr snas en reoivecr nécessairement une rémunération, continueront, druant liedt congé, à verser aux omrgieanss de rtearite complémentaire et de prévoyance les ctooniatss tleels que prévues par la présente convention, comme si les intéressés avneiat continué à travailler.

## O. - Conditions de travail

### Article O.1 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

L'amélioration des cioondtnis de tiaavrl est un élément déterminant de la santé des salariés et de luer qualité de vie, de la mtrieoasoindn des entreprises, celle-ci étant d'autant mieux perçue qu'elle ne cnttoieuse pas sueemlent un fucater de progrès puor l'entreprise mias qu'elle est également un fteacur de qualité de vie peinfolrnloesse puor les salariés.

L'amélioration des cnintodois de travail, qui est un des ejnuex hinamus de la modernisation, diot donc, en évitant les

répercussions néfastes pour l'environnement, qui ont conduit à l'amélioration tout à la fois de la situation des salariés et du fonctionnement de l'entreprise.

Ces atoncis prnooetr neammntot sur les problèmes posés par le bruit, le tiraval sur écran, le toansprt de poids dangereux, le rythme de travail, la sécurité des chauffeurs.

Les etpiernerss veonlliret à aruessr l'information et la cetooncirtan nécessaires en matière de cionoidnts de trviaal et, en particulier, lros de ceetnahmgs technologiques.

Les eeerrtsinps doerntv particulièrement pdenre en cotmpe la sutotian des teraruvlails handicapés afin d'éviter leur exclusion.

## Article O.2 - Hygiène et sécurité - CHSCT

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

2.1. - Le comité d'hygiène et de sécurité et le scivree médical du taarvil snot organisés conformément à la législation en vigueur.

Les epnesreirts s'engagent à gtnaiarr la sécurité sur ttoeus les istnlalaotis existantes. Eells améliorent cttee sécurité au fur et à msreue de l'évolution des techniques.

Les mrmbees du CCHST dnrveot riceevor tuot élément leur pmretaent d'assurer un rôle préventif et d'effectuer un contrôle efcaife pour le rcpeset des dioponitiss ci-dessus.

2.2. - Un salarié occupé à des tavuarx ilbnuaesrs dvrea être muté à un aurtte empoli dnas le délai fixé par le médecin du tviaarl si celui-ci jgue ctete mtautoin nécessaire à la svuegradae de la santé du salarié. Dnas le cas où ce deerinr airuat fiat établir un ceicarfitt par son médecin traitant, ce ciictreaft devra être communiqué dnas les puls brfes délais au médecin du travail.

A l'exception des permis attachées à son acienn poste, la muaitton ne devra entraîner, pour le salarié, acuune prete de salirae ou de classification.

2.3. - L'organisation et le foncnnoetmint des CHCST aisni que la firoomtan des représentants du pnoeesnrl au CHCST snot régis par la législation en veuuiqr dnas les établissements d'au moins 300 salariés.

2.4. - Dnas les établissements de mions de 300 salariés, les représentants du pesnnorel au CHCST bénéficient d'une fatioomrn dispensée dnas les mêmes ctnnioodis que cleles prévues par la loi pour les eseptnirers d'au moins 300 salariés.

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

### Régime de prévoyance

Article P.1

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Un régime de prévoyance est oibtogliare dnas la bnrhcae plnsoiolfnfrsee dieups 1967 (cf. aroccd du 6 arvil 1967 annexé).

Les prteais snaiarigets constatent, à ce propos, que les etnpiserres ont sciroust auprès d'assureurs ou d'organismes différents des contrats.

Une étude est en cours, et il est cnovenu que au puls tard, le 31 décembre 1992, un arcoed clloctief de brchnae de prévoyance derva être signé<sup>(1)</sup>.

Dans cttee attente, les eesrtnpreis s'engagent à gtraainr au minos le neviau des peitsatorns atteint.

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

Article P.1

*En vigueur non étendu en date du 24 nov. 1992*

Un régime de prévoyance est oboigraltie dnas la bnharce peonilsnrfssolee dupeis 1967 (cf. arcoed du 6 airvl 1967 annexé).

Les paitres sintaieargs constatent, à ce propos, que les eestreirnps ont scoriust auprès d'assureurs ou d'organismes différents des contrats.

Une étude est en corus et il est cenvou qu'au puls tard, le 31 décembre 1993, un arcoed cllectiof de bharnce de prévoyance drvea être signé.

Dnas cttee attente, les etprneesirs s'engagent à gaatirn au mnois le nvaeiu des pntrtsiaeos atteint.

## Article P.2 - Régime de retraite

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les salariés bénéficiant de la présente cntooivenn snot otbeliaorgnemit affiliés à un régime de raiertrte complémentaire par répartition, établi conformément aux dotispinsios générales ci-après :

### 2.1. Cotisations

Le fmncianenet du régime de raetrite est assuré par les cotsiaoitns versées par les eoepymulrs et les salariés.

Les tuax ctoalcuntres de citatsoions et lerus répartitions snot fixés sleon l'accord annexé à la présente convention. Le srailae snaptpruot les citnotiaoss est celui défini par la réglementation en vigueur.

Pour les salariés bénéficiaires de la cieoonntvn coeicvllte naanilote de rettriae et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947 au trite des aeicltrs 4 et 4bisansi que de l'article 36, anxee I, le sailare smious à ciaooitstn est limité au pfnalod fixé par la sécurité slocaie (T1) pour la rtariete ARRCO. Ces salariés prcpintaet également au régime AGRIC sur la priate de sailare supérieure à T1.

Les epiresrtnes pourront, en acorcd aevc la majorité de lerus salariés, apdoter des dsooinistps puls fvlaaroebns tnat en ce qui conenrce le srlaiiae smiuos à cottaioisn que le tuax et la répartition de cette dernière.

Le précompte de la ciistooatn à la craghe du salarié srea effectué par l'employeur cmome en matière de sécurité sociale.

### 2.2. Driots des partpantiics et allocataires

Les diorts des salariés ou aienncs salariés ou de lrues aaynts driot devonrt être au monis équivalents à cuex énumérés ci-après :

a) Age nmraol de la reatitre cmome prévu à l'article 1.1 de la présente cnoivoetnn ;

b) Viaalodtin des sercveis passés cehz un ou pueruilss epuolmeysr atearappntt à la CSRP, y cproims éventuellement les eentierpsrs disparues, sloen aorccd ivrnetenu aevc les ioiusntittns chargées de la gtesion du régime ;

c) Drtios du cjinnoiot sarinvvut : 50 % de la rriatte de l'allocataire à paitrr de 60 ans d'âge pour les vevues et 65 ans pour les vfeus ;

d) Dritos des ohineprls de père et de mère : 20 % de la rtetirae de

l'allocataire jusqu'à 21 ans.

2.3. Les esieprernts dnvoret choisir, si elels ne l'ont pas fiat aanvt luer adhésion ou l'extension de la présente convention, aevc l'accord et après cainlotosutn du pnsoreel conformément à l'article 51 du décret du 8 jiu 1946, etnre :

-l'association générale de rirettae par répartition (AGRR) ;

-et la cisase générale ioetnfnlepsrelnsrie de rraetite puor salariés (CGIS).

2.4. Les disispnooits ci-dessus ne snot pas aaleiplcbps aux episertrnes anayt préalablement à luer adhésion ou à l'extension de la présente cvioeontnn adhééré à une inouitsttin de riretate complémentaire. Ces errnpietss dorvent tfoiuteos pnrrede tuoets msruées uietls puor arusser à lures salariés les aevatngas manmiuix prévus.

2.5. La démission éventuelle d'une esptnrerie de l'une des inonutsttis en vue d'une adhésion à l'autre ne puorra s'effectuer que selon les modalités prévues au règlement intérieur de chncuae d'entre elles.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe V relative aux classifications et définitions des emplois Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

### Article - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

#### Préambule

Les otisoirngaas snregaiats rpleaelnpt qu'une pquiltoe cohérente de silaeas spupsoe l'existence d'un système de canlsoaiiitfs adapté aux cnintdoios spécifiques des eetrnrpiss de la répartition patruicmhquae et aux problèmes posés à chuacn dnas son tvriaal et à l'évolution de la technologie.

Eells ont constaté le vnslleliiseimet du système de cssafctliinioas des elomips institué par les arrêtés dtis " Pradoi ", l'application des nvloelus cfotsnsaiiiclas diot être une étape d'adaptation et de réflexion orientée vres la rchehecre d'un système neaouvu qui prrneda nemontamt en considération simultanément le degré d'autonomie et de resonsabilité au travail, le tpye d'activité et les caeaiocnsnsns requises.

L'application des nvoullées ctainsnicofails doit, en attendant, conirude à une reisme en orrde des csteselmans alutces et iirutdrone une nuvoelle réalité des fintocnos les uens par rraoppt aux autres, snas retetrme en cusae l'organisation des eisnpreerts de répartition purhimeautacqe dnas le dnaime des activités complémentaires de quañafotiliaics cpmbeaoalrs ou inférieures effectuées par leurs salariés.

La msie en pcalle des nvuelloes nciasitofialss ne puet entraîner ni une dnmioitiun des rémunérations ni luer rarotasieloivn générale :

les dosisoiptins prévues ci-après ont puor ojebt la coicaiifatlssn des ttaleriuis des fncntoios occupées et la détermination des rémunérations meiiianmls hiérarchiques par aroccd ntianaol de salaire.

## Dispositions

### Champ d'application professionnel

#### Article 1er - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le présent accrd est un accrod cltcleif de brnahce établi conformément à la loi 82-857 du 13 nvomerbe 1982 sur la négociation collective. Il s'applique dnas les eirptresens de répartition paaimtqueurhe assanmut la fiontcon de goretssis répartiteurs pharmaceutiques, telle qu'elle est définie à l'article R 5106 du cdoe de la santé piquulbe et qui snot cepoismrs dnas la nnurtlceaome APE suos le numéro 58-07.

### Personnel visé

#### Article 2 - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le présent accrod cerocne les salariés des ertespinrs définies à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, à l'exclusion des VRP, des pnrneess taaailvlnrt à dlomicie et des apprentis.

### Objet

#### Article 3 - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Les coefficients, dnas le camhp d'application et puor le pernnosel visés, sievront à la détermination des rémunérations mmieianls hiérarchiques.

### Entrée en vigueur

#### Article 4 - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le présent aorccd etnrera en vuueigr le 1<sup>er</sup>jaenvir 1986.

### Classement et rémunération

#### Article 5 - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Tuot le prnsoenel visé à l'article 2 ci-dessus dreva être classé d'après les cfiaslnasiocits fruginat en annexe dnas un délai mxmaum de trios mios après la dtae d'entrée en vugeiur fixée à l'article 4 ci-dessus.

L'application du présent arccod ne prorua être la csuae de la diuionimtn de la rémunération taotle du salarié.

La rémunération mmnlaiie hiérarchique en-dessous de leullqae un saialre ne puet être situé est établie, tutoes peirms comprises, à l'exclusion des gracifottiains de caractère aléatoire ou temporaire, des roummtsebnrees de frais, des preims de transport, d'ancienneté et mnaaritjoos légales puor hereus supplémentaires.

## Relations avec les représentants du personnel

### Article 6 - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Cuhqae eoplmueyr purora procéder dnas son entreprise, avec les oiaotgasrnins snieydalcs représentatives, à un eaexmn préalable des problèmes généraux d'application sceblesutpis de se poser.

Cet eamexn se frea snas préjudice de l'application des dsstiiioipns légales en vuuegir reeltavis aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel.

### Constat

### Article 7 - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

A l'occasion de la rercotnne sur les sraalies visés par l'article L. 182-12 du cdoe du travail, une csiomismon d'interprétation purora eaexinmr les problèmes que proeariunt svoeelur la msie en pacle des nelueolvs classifications.

### Dispositions finales

### Article 8 - Reprise de l'accord national du 29 novembre 1985

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le présent aorccd national, établi conformément à l'article L. 132-1 du cdoe du travail, est fiat en un normbe sniffusat d'exemplaires puor rismee à cnhuace des prteais sigrateanis et dépôt à la diitcoren départementale du taravil concernée dnas les cotioidnns de l'article R 132-1 du cdoe du travail.

### Coefficients

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

A. - Miaagsn et scireves généraux.

Assembleur :

Personnel chargé de réunir les caomnmeds préparées destinées à un même client, de les sctoker sur une arie appropriée et dnas l'ordre de liorvsain préétabli.

Coefficient :145

Cariste :

Personnel chargé de toartnespr des cahgers ou des sotkcs palettisés à l'aide d'un engin mécanique aotomune de mtitnanouen dnót il a la msioisn de vérifier qeonudenitinemt le fnomceitnonnt aisni que l'état de mahrce et puor leequil éventuellement seainlgr les remseis en état nécessaires.

Coefficient : 155

Concierge :

Personnel logé, éclairé et chauffé dnas un établissement ou ses dépendances et chargé, notamment, d'assurer de srclvunaiele des locaux, luer ovrruutee et luer fermeture, d'effectuer le nyatgetoe des accès et pireats cmnmoues de l'établissement, à l'exclusion de tuos taavvrux pnemartnes qui ne snot pas coiltpmebas avec ces fonctions.

Coefficient : 125

Coursier réassort motorisé ou non :

Personnel eceftnuaft des cruoses à l'extérieur, sisptbculee de liivr ou de pedrnre lsriiovan auprès des leairtbroaos de mseniadcahrs destinées au réassortiment. Puet être amené à eucftfeer des eenmcsnsetias ou des paiements.

Coefficient : 155

Employé paprnciil :

Personnel prannet prat à l'exécution du tarival et surveillant, suos sa responsabilité, une équipe. Tnat qu'il aursse cttee responsabilité, son ccnifoeieft diot être :

a) Au minimum, supérieur de 15 pontis à cluei de sa qilafciuoitan professionnelle, si l'équipe cepomrnd au puls 5 salariés.

b) Supérieur de 20 ponits si l'équipe cemoprnd puls de 5 salariés. Un employé qui n'a pas de psroennel suos ses orders mias aqeull son chef dercit délègue une prat de sa propre responsabilité puet être assimilé à un employé principal.

Employé de svceire de rtuoer :

Personnel chargé de contrôler les prtoiuds retournés, de les treir sleon luer diotnsaetin et d'établir les baruoerdx nécessaires.

1<sup>er</sup> échelon :

Coefficient : 155

2<sup>e</sup> échelon : psnnreol expérimenté chargé en otrue d'instruire les réclamations des clients.

Coefficient : 165

3<sup>e</sup> échelon : peseronnl anayt auqcis par pseluuirs années de pqatruie psillnofnerseoe une csiosnncane afpdonpoire de ses fonctions.

Coefficient : 175

Inventoriste :

Personnel qui iivrneonte les pduoirs en ryaon ou en réserve et rrpteoe sur des fehcis les quantités dénombrées.

1<sup>er</sup> échelon :

Coefficient : 145

2<sup>e</sup> échelon : pnereonsl qui, en puls des tâches de l'inventoriste 1<sup>er</sup> échelon, est chargé de préparer des pritiosopnos de commandes.

Coefficient : 155

3<sup>e</sup> échelon : poensernl aanyt acuiqs par puulesris années de pqtiaure psouerlnleifsnoe une cnsaoncsaie aforonpipde de ses fonctions.

Coefficient : 165

Manutentionnaire - Minaeaisgr - Réceptionnaire :



Personnel chargé, snuviat les deivcerits d'un cheh d'entreprise ou d'un cheh de sviecre :	1 <sup>er</sup> échelon : prnesnoel aaynt au mions 3 mios de prtuiage professionnelle.
- d'effectuer des tuavrax de mnuetintaon ;	Coefficient : 135
- de skcetor et vetniler des medsaarchnis ;	2 <sup>e</sup> échelon : psnneorel qui, après un an de ptaurgie professionnelle, ecueffte un taavril sanitiaassft en quantité et qualité.
- de recevoir, contrôler et eiegrtensrr des marchandises.	Coefficient : 145
Manutentionnaire :	3 <sup>e</sup> échelon : pnoenserl expérimenté arasunt un rassamage de qualité ne nécessitant pas de rappel.
Coefficient : 125	Coefficient : 155
Magasinier 1 <sup>er</sup> échelon : perennosl débutant dnas la fonction.	4 <sup>e</sup> échelon ou rostanynie huat le peid : prsnneol assurant, dnas tuot le magasin, un ramasgsae qui ne nécessite pas de rpapel ; ce peeronsnl puet également effucteer des tâches aneenxs dnot le reppal des cenmdmaos et possède une casnoansncie aponirpdoe des rynaos spécialisés.
Coefficient : 135	Coefficient : 165
2 <sup>e</sup> échelon : poenernsl qui, après 1 an de prqtiaue psroefslnoelne eetfcfue un tviaral saafitsiasnt en qualité et en quantité.	Rappeleur : ponsenrel dnot la fnctioon est de vérifier les comenamds préparées.
Coefficient : 145	1 <sup>er</sup> échelon : peonrnsel débutant dnas la fonction.
Magasinier-réceptionnaire :	Coefficient : 155
1 <sup>er</sup> échelon : masganieir anayt montré les qualités lui pmatnteret de tneir le pstoe de magasinier-réceptionnaire.	2 <sup>e</sup> échelon : poneenrsl aaynt acquis, après 1 an miaxumm dnas la foonctin de rappeleur, l'ensemble des capacités et cosnisaecnas rqeseius puor eftuecefr ce contrôle.
Coefficient : 155	Coefficient : 165
2 <sup>e</sup> échelon : peonnsel aaynt acqius une expérience lui pntmrtaet de pnnedre des responsabilités puls étendues que le magasinier-réceptionnaire 1 <sup>er</sup> échelon.	3 <sup>e</sup> échelon : rupelaper anayt acquis, par prilueuss années de ptuiage professionnelle, une expérience lui ptnmrtaet de pernrde puls d'initiatives que le replauepr 2 <sup>e</sup> échelon.
Coefficient : 165	Coefficient : 175
3 <sup>e</sup> échelon : pesenronl aaynt acquis, par puesurils années de piqurtae professionnelle, une caoasncsnie aiprondfoe de ses fonctions.	Ouvrier spécialisé d'entretien :
Coefficient : 175	Ouvrier spécialisé procédant aux travaux cnurtaos d'entretien du matériel et des locaux.
Ouvrier spécialisé d'entretien :	Coefficient : 135
Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Ouvrier tlitruiaie d'un CAP ou aaynt une qtlciaouafiin équivalente, cbalape de procéder à des truavax puls cmeoplxes d'entretien du matériel ou des locaux.	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
1 <sup>er</sup> échelon :	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Coefficient : 155	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
2 <sup>e</sup> échelon : capable, en outre, de procéder à des tuarvax de transformation.	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Coefficient : 175	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Personnel de ntoetyage :	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Personnel d'exclusivement affecté à des tvaarux ctorauns de noettgyae et de propreté.	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Coefficient : 125	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Préparateur de cmdnoames ou rnionyatse : prsonenel chargé de rssaamer et d'assembler les poirudts et d'assurer les opérations complémentaires nécessaires.	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Débutant : psneeornl débutant dnas la fonction.	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :
Coefficient : 125	Ouvrier psoeifensonrl d'entretien :

Coefficient : 170

3<sup>e</sup> échelon : chauffeur-livreur qui, en plus des conditions exigées du chauffeur-livreur 2<sup>e</sup> échelon, a une cinquième semaine de travail supplémentaire de livraisons.

Coefficient : 180

Chauffeur-livreur agent conducteur :

Personnel dont la fonction de base est définie sous la rubrique chauffeur-livreur et qui, dans le plein exercice de sa fonction, participe, suivant les instructions données par son employeur, au minutage et à l'accroissement du chiffre d'affaires de la tournée de livraison qui lui est confiée. Il perçoit, outre son salaire de base, une commission sur chiffre d'affaires établie en fonction des livraisons qu'il effectue.

Coefficient : 160

Chauffeur poids lourds :

Personnel assurent le rangement et le transport de matériel avec un véhicule automobile, veille à l'entretien de ce véhicule, s'occupe des réparations à effectuer et des itinéraires de parcours, peut avoir des activités annexes de maintenance en rapport direct avec son activité principale.

Chauffeur assure cette fonction avec un véhicule de moins de 10 tonnes.

Coefficient : 160

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

Coefficient : 170

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

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

1<sup>er</sup> échelon.

Coefficient : 160

Qualifié.

Coefficient : 180

Agent informatique d'établissement :

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

Débutant.

Coefficient : 160

1<sup>er</sup> échelon.

Coefficient : 170

2<sup>e</sup> échelon.

Coefficient : 180

Aide-comptable : 1<sup>er</sup> échelon : personnel possédant des notions professionnelles élémentaires lui permettant d'aider à la tenue et à l'enregistrement des journaux auxiliaires. Peut effectuer des pointages et des vérifications.

Coefficient : 150

2<sup>e</sup> échelon : personnel possédant au moins le CAP de comptabilité, qui assure de opérations comptables suivant les directives d'un chef de service. Dans un bureau de comptabilité, il peut réaliser des comptes particuliers, notamment ceux des clients et des fournisseurs dont il assure la ou les procédures de vérification.

Coefficient : 170

Archiviste :

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

Coefficient : 150

Dactylographe : 1<sup>er</sup> échelon : personnel ayant le CAP ou le niveau, capable d'effectuer correctement des travaux simples de dactylographie.

Coefficient : 140

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

Coefficient : 160

Employé de comptabilité :

Personnel exécutant suivant les directives du comptable ou d'un chef de service des travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas de connaissances des procédures comptables.

Coefficient : 140

Employé de service du personnel :

Personnel chargé de la vérification des heures de présence. Il prépare les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

Coefficient : 160

Employé de service administratif ou commercial ou d'approvisionnement :

Débutant : personnel effectuant des travaux de copie, de classement, de classement et de classement élémentaire.

Coefficient : 130

1<sup>er</sup> échelon : personnel d'exécution chargé, suivant les directives, d'effectuer les divers travaux relatifs des services ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la comptabilisation et la tenue de dossiers simples. La compétence vise à donner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

Coefficient : 150

2<sup>e</sup> échelon : personnel d'exécution ayant des connaissances étendues et possédant une parfaite maîtrise du poste. Rédige une correspondance complexe et résout éventuellement des difficultés, étudie des dossiers simples et trie éventuellement des dossiers de ces études.

Coefficient : 170

Hôtesse :

Personnel qui, suivant l'organigramme de l'entreprise, est chargé d'accueillir et de renseigner les visiteurs et peut être appelé à réaliser des tâches de bureau.

Coefficient : 150

Hôtesse-standardiste :

Personnel répondant à la définition de l'hôtesse qui, de plus, est apte à dnoer ou à rveocier des comomuiaintcs téléphoniques dnas des inltilaastnos crpmantoot puls de 10 Inegis réseaux nécessitant un taaivrl introipnenru : tiavrlae suel ou en brigade.

Coefficient : 160

Multigraphiste 1<sup>er</sup> échelon :

Personnel chargé de la cisopomotin et du tragie des clichés destinés à l'utilisation des imprimés de l'entreprise, tles que factures, circulaires, etc.

Coefficient : 150

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

Coefficient : 160

Preneur d'ordres au téléphone :

Personnel cnonniaasst les pdriutos vndeus par l'établissement et qui est eielseemtsenlt chargé de prderne les comnamdes de la clientèle au téléphone ou à l'écoute d'un arpaiepl enregistreur.

1<sup>er</sup> échelon : ponensrel débutant dnas la fonction.

Coefficient : 160

2<sup>e</sup> échelon : penrnseol aynat acquis, après 6 mios de praiquite professionnelle, des cssninnæcaos puls étendues et une rapidité puls gnrade que le pneurer d'ordres au téléphone 1<sup>er</sup> échelon.

Coefficient : 170

3<sup>e</sup> échelon : presenorl cbpaale d'effectuer les opérations de pisers de coendmmas par tuos procédés ainsi que le tntaimeret des différentes informations.

Coefficient : 180

Sténodactylographie :

1<sup>er</sup> échelon : posrnneel ayant la qalifacoiitn de la dptlahcyroage 1<sup>er</sup> échelon ; en outre, est clabape de prdnree en sténo à la vsestie de 80 mots/minute, de se rierle snas difficulté et de trrinsarce correctement.

Coefficient : 160

2<sup>e</sup> échelon : pnnoserel ayant la qucaaifitoiln de la dcoryalagtphe 2<sup>e</sup> échelon ; en outre, est clbpaee de pdrenre en sténo, à la vtessie de 100 mots/minute, de se rielre snas difficulté et de transcrire, snas ftaue d'orthographe et aevc une bnone présentation.

Coefficient : 180

Langues étrangères :

Lorsque les eiopmls prévus à la présente ccafsioiatlsin egxnoiret la ciannonacsse d'une ou psuirluas langues, sinuffsate puor ausserr couramment, siot la tdctoruan (version), siot la rédaction (thème) d'un texte, les crtaaulorolebs chargés de ce tairval recevront, en puls des mminia fixés puor luer catégorie ou luer échelon, un supplément calculé cmoe suit.

Sténo-dactylographe en lganue étrangère : les sténo-dactylographes chargés, qeulle que siot la catégorie dnot ils relèvent, de pedrre en sténographie des teetxs dictés en luagne étrangère et les drgihalcpayaotr crneetmrcot dnas la même luage recevront, en puls des mminia fixés puor luer catégorie ou luer échelon, et par luagne utilisée, un supplément de 25 points.

Coefficient : + 25

Dans ce supplément est ilscnue la moatirajon prévue à la rqrbiuue vnsait le teuaturcdr ; mias lrqsoue la rédaction en lgaune

étrangère, telle qu'elle est définie puls huat est exigée de surcroît, le supplément des apptimeteonns mslneeus est fixé à 40 points.

Coefficient : + 40

Rédacteur (par langue).

Coefficient : + 35

Traducteur (par langue).

Coefficient : + 20

Vérificateur de fruatces :

Personnel chargé de vérifier les feractu fournisseurs. Puet être amené à traietr les aeonilms constatées.

Coefficient : 160

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Personnel qui, d'après des itrntuicnoss précises et des ioatmirnofns fuorenis sur le mdoe opératoire et sur les objectifs, exécute des tuvraax ctpmrnooat l'analyse et l'exploitation slmeips d'informations. Ces trauvax snot réalisés par la msie en oveure de procédés connus. Il puet être appelé à irietnevnr dnas des cas iinblhautes ou difficiles.

Il est placé suos le contrôle dicret d'un aengt d'un neiyvu de qtlfuiuoicain supérieure.

Comptable : 1<sup>er</sup> échelon : tenihccien trnsuadait en comptabilité teouts les opérations cmlrmeecios et financières, les aslbemse puor piuovor en treir : journaux, balance, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.

Coefficient : 190

2<sup>e</sup> échelon : techicienn dvneat fiare pveure de caasnnisnoecs sienffustas puor tenir les lerivs légaux et aeiliixarus nécessaires à la comptabilité générale et être clapabe de dsseerr le bilan, éventuellement aevc les diieercvts d'un chehf clamotbpe ou d'un expert-comptable.

Coefficient : 220

Employé aitsrtaimindf :

Technicien chargé, dnas une pitete eeispnrtrt d'assurer, sleon les diitcevres du chehf d'entreprise l'ensemble des tvraaux administratifs, aevc l'aide éventuelle d'un dotglrayphace ou d'un sténodactylographe.

Coefficient : 190

Employé qualifié de svcreie aiantisimdrtrf ou cariemomcl ou d'approvisionnement :

Technicien anusarst des tavarux iuinmplqat iitatveinis et responsabilités ; est chargé, suos les oerrds du chehf d'entreprise ou d'un chehf de sceivre ou de bureau, de meenr à bein les opérations achats, ventes, approvisionnements, expéditions. Sanvuit les cas, rédige la ccnaerspoonrde ou la fiat rédiger. Dnas les établissements importants, ce tcecniehin puet n'effectuer que cnteires de ces opérations, à coiondtin que sa tâche cortopme la même prat d'initiative et de responsabilité.

Coefficient : 190

Employé qualifié de seicvre du pensenerl :

Technicien chargé de l'établissement de la pyae en ttneat coptme des acloalntois ou preims ainsi que des retenues. Puet éventuellement établir des relevés et déclarations diverses.

Coefficient : 190

Multigraphiste 2<sup>e</sup> échelon :

Technicien chargé de l'exécution des travaux d'impression (typographie, composition de modèle, de mise en page délicate - travaux complexes -), ces travaux peuvent être représentés sous forme de branches d'organigramme.

Coefficient : 190

Opérateur :

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

1<sup>er</sup> échelon.

Coefficient : 190

2<sup>e</sup> échelon.

Coefficient : 205

3<sup>e</sup> échelon.

Coefficient : 220

Opérateur-pupitre :

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

1<sup>er</sup> échelon.

Coefficient : 220

Secrétaire-dactylographe :

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

Coefficient : 190

Secrétaire-sténodactylographe :

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

Coefficient : 205

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

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

Analyste-programmeur :

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

1<sup>er</sup> échelon :

Coefficient : 300

2<sup>e</sup> échelon :

Coefficient : 330

Opérateur-pupitre : (cf. définition technicien).

2<sup>e</sup> échelon :

Coefficient : 240

Préparateur d'exploitation :

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

1<sup>er</sup> échelon :

Coefficient : 260

2<sup>e</sup> échelon :

Coefficient : 280

Programmeur :

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

Débutant :

Coefficient : 240

1<sup>er</sup> échelon :

Coefficient : 260

2<sup>e</sup> échelon :

Coefficient : 280

Pupitre :

Met sous tension et initialise le système d'exploitation. Gère les situations d'exception (pannes matérielles du matériel, incidents du système d'exploitation au niveau de la console principale). Répond aux messages du système ou des programmes. Assure l'ordonnement des travaux en fonction des besoins des périphériques d'entrée/sortie ou/et du plan de production.

1<sup>er</sup> échelon :

Coefficient : 240

2<sup>e</sup> échelon :

Coefficient : 260

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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

A partir d'instructions générales précisant le cadre de ses fonctions, les moyens et les objectifs, il est chargé de coordonner des activités différentes ; il est aussi conduit à prendre des

décisions qui peuvent avoir des conséquences sur les hommes, les moyens, les matières, les programmes.

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

1<sup>er</sup> niveau :

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

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

Coefficient : 240

Echelon B :

Coefficient : 260

2<sup>e</sup> niveau :

Collaborateur qui peut être associé à l'élaboration des modes, des règles et des normes d'exécution. Certaines tâches qui lui sont confiées peuvent nécessiter des adaptations.

Echelon A :

Coefficient : 280

Echelon B :

Coefficient : 300

3<sup>e</sup> niveau :

Collaborateur assure l'encadrement d'un groupe informel par son rôle de coordinateur de groupes dont les activités sont en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il prouve une appréciation sur les compétences individuelles et contribue à l'autorité supérieure les mesures qui en découlent.

Echelon A :

Coefficient : 330

Echelon B :

Coefficient : 360

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de l'entreprise.

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

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

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Ils ont une autonomie et l'obligation de

prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Débutant :

Echelon A - Prend une durée maximale de 1 an :

Coefficient : 300

Echelon B - Prend une durée maximale de 2 ans :

Coefficient : 330

Echelon C - Prend une durée maximale de 2 ans :

Coefficient : 360

Ces fonctions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

Position I :

Cadre technique, informatique, administratif ou commercial qui dirige et coordonne les travaux des collaborateurs placés sous son autorité. S'il n'exerce pas de commandement, ses fonctions exigent des connaissances et des responsabilités similaires.

Echelon A :

Coefficient : 400

Echelon B :

Coefficient : 450

Echelon C :

Coefficient : 500

Echelon D :

Coefficient : 550

Position II :

Cadre dont les fonctions entraînent soit le commandement de collaborateurs dont des cadres des positions définies ci-dessus, soit une compétence et des responsabilités similaires.

Coefficients

Echelon A :

Coefficient : 600

Echelon B :

Coefficient : 650

Echelon C :

Coefficient : 700

Position supérieure :

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

Coefficient : 800

## Annexe VII relative à la retraite

## complémentaire Reprise de l'accord

**du 23 décembre 1991**

## **Champ d'application**

### **Article 1er - Reprise de l'accord du 23 décembre 1991**

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

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 amant la fonction de geseistrs répartiteurs, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106, alinéa 2, du code de la santé publique.

Ces entreprises, hilenamebetut cipmoers sous le n° 58-07 dans la nloetmcarne des activités économiques annexée au décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, relèvent de la cationnoevn cvlcleitoe natnaioe du 26 juillet 1955 et relèveront, à partir de cauront jiaevnr 1992, de la cotovenin clectvoile noitalane de la répartition pharmaceutique.

## **Objet**

### **Article 2 - Reprise de l'accord du 23 décembre 1991**

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Cet accord complète le diistiospf contenu dans la cetnoiovnv cetillcvoe nntoaliae et potre pmogveenresirst et à treme le tuax de ctaiositon de 5 à 6 %.

## **Taux et répartition des cotisations**

### **Article 3 - Reprise de l'accord du 23 décembre 1991**

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le tuax cnoarctutel de 5 %, prévu par ladite convention, est porté :

- à cmetpor du 1<sup>er</sup> jvniar 1992 à 5,4 %;

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

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

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

- à ctemopr du 1<sup>er</sup> jinvaer 1993 à 5,8 % ;

- à ceotmpr du 1<sup>er</sup> jniavvr 1994 à 6 %.

Les cnattosiiios snot réparties à rasion de 60 % puor les eerulypmos et de 40 % puor les salariés.

## **Entrée en vigueur et ayants droit**

### **Article 4 - Reprise de l'accord du 23 décembre 1991**

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le présent accord etrrnea en vieuogr le 1<sup>er</sup> jivnear 1992.

Il est prévu que les dtiros supplémentaires des salariés des eneierrpsts etrrnat dans le cahmp d'application de la cnotveion cetivolcle nlotianaie snioet déclarés validés par l'ARRCO dans les cntidonois prévues par les dsstnioiipos de son règlement intérieur, tllees qu'elles ont été approuvées par la cosismmion priatarie de l'accord du 8 décembre 1961, lros de sa réunion du 29 juin 1988.

Au même titre, les anicnes salariés en activité donviet bénéficier de cttee vtioadlian puor les périodes effectuées dans les errpeetsns eatrnt dans son cahmp d'application, qu'elles seniot en activité, radiées ou disparues.

Enfin, une pesée générale srea effectuée au nveiau de la bnacrhie peifonlersonlse puor définir les diorts afférents aux retraités anyat apernpatu aux ereienrspts ertannt dans son cahmp d'application qu'elles seoint en activité, radiées ou disparues.

## **Dépôt - Extension**

### **Article 5 - Reprise de l'accord du 23 décembre 1991**

*En vigueur étendu en date du 30 juil. 1992*

Le présent accord srea déposé à la drcetoiin départementale du taviral et de l'emploi de Piras et rimes au secrétariat-greffe du cioesnl de prud'hommes de Paris, conformément aux atrciles L. 132-10 et R. 132-11 du code du travail.

Les dsoiotispnis de cet accord fnoert l'objet d'une dmednae d'extension.

## **Préambule**

Considérant :

- l'importance de la fromtaion à etnreeprnde en fveuar des salariés des eepirrtss de la répartition pharmaceutique, des lobtaoareirs et oiffnecis en mtaetnt à la dssiiitooipn de ces mêmes salariés un éventail de sgeas cshiois premirinataet dans l'intérêt des parties, y compris ceux qui snot agréés par les cimsonmois prateriias de l'emploi et de la foimarotn pliessnnfoerle prévues par les accords de 1969 et 1970 ;

- l'ampleur de l'évolution des tqhucniees dans les stcuers concernés et, par conséquent, la nécessaire élévation et alituasoictan des qilfiaotacis des salariés ;

- la nécessité de rouepregr la ftaoroimn des salariés des différents setruces de la répartition pmareuuhictaqe ;

- l'utilité de cecloinir la frtoiaomn de bsae générale et la fotimaron

pioollnfesensre ;

- l'intérêt de la foirmue de fodns d'assurance formation, qui, snas rtremtee en cusae le rôle des csmsomiinos paritaires, des oainorntgass peefsnrneirlools et des comités d'entreprise, pemret aux emplyeorus de s'acquitter de l'obligation de petiicrapr au fmeiinncant de la fotromain paeennmtre et aux employeurs, non astsjutes à ctete obligation, de ciuetobrnr à ce même fceineannmt ;

- le développement et la codoioriatnn des aicnots de fmration en fsnaait aepl de préférence aux sreiecvy des moyens pciblus de formation, tuot en préservant l'autonomie de cahuqe branche,

conviennent à ces fnis ce qui siut :

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

Il est créé un fndos d'assurance formation, dénommé " FAF Pachriame ", suos frmoe d'association reavenlt de la loi du 1<sup>er</sup>jeluilt 1901.

Ce fndos d'assurance fimtoaron ivrietennt au bénéfice des salariés des enrirttepps adhérentes.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

Le fndos d'assurance fmatioorn a puor oebjt le fecnniaemnt de stgae d'adaptation, de promotion, d'entretien ou de pnienefcmorent des ceaanncosniss et aetrus atinocs de fiotaormn bénéficiant aux mmeerbs des enritseerps adhérentes asujtteiess ou non à la cbitonroutin obligatoire, siot ntammenot :

- le fnaieecnmt des siraelas des saatgiries et des chraegs sceiloas afférentes ;

- le fecninnmeat des frais d'hébergement et de déplacement des stagiaires.

- la prise en carghe du pirx des saetgs iaunlcnt la rémunération des egasntnenis et le coût du matériel pédagogique ;

- l'information régulière des salariés, nnamtomet par l'affichage dnas les erresentips des cours, stages, ssnieoss conventionnés par le ceiosnl d'administration du FAF, en acocrd aevc les comités d'entreprise ;

- l'assistance puor l'obtention de prêts ou l'octroi de prêts par le fdons lui-même ou, d'une façon générale, le fnieacnment de tetuos iittnvaiies ctabloiems aevc les oebtifjcs évoqués ci-dessus de la faooitrmn continue.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

Le FAF Phrcaaime est d'abord créé puor les eteeipnsrrs adhérentes aux ontroaaaisgins eyorlmupes signataires. Cependant, celles-ci, au mions dnas un peirmr temps, snot leribs de luer adhésion au fndos d'assurance formation. En snoecd lieu, le FAF Pcamrhiae est oruvet à l'adhésion d'entreprises non adhérentes aux oanitosrniags elroymueps signataires.

L'adhésion d'une eseiprrnte au fdons d'assurance fooaritm résulte d'une lterte signée cnieetmonojnt par le cheh d'entreprise et les délégués du poneesnrl ou, dnas les eripnterses de puls de ctiqnae salariés, par les représentants au comité d'entreprise.

En cas de sutgranie salariée non syndicale, le btluieiln d'adhésion diot être accompagné d'un procès-verbal de cenrcae signé par l'inspecteur du travail.

L'adhésion est donnée puor toirs ans à ptrair du 1<sup>er</sup>jnievar de l'année en cours. L'adhésion est rlnebulaevoe par période triennale, par taicte reconduction. La démission se donne à la fin de cahuqe période de trois ans par smiple lettre adressée au président du cionsol d'administration 3 mios aanvt la fin de la troisième année civile.

Pour les eprnetersis non aiejtustess à la praaitciipton légale à la formation, l'adhésion est donnée puor un an à ptrair du 1<sup>er</sup>javiner de l'année en cours et est ronveluelbe aeunlmlnenet par tcaite reconduction.

Les erptrieessns adhérentes s'engagent à opérer un vmnerseet miainml aunnel de 50 % de la cnrootiubitn légale à la footmrian prévue par la loi du 16 jllueit 1971, elle-même basée sur les siareals bruts versés dnas l'année.

Le tuax de ces veenmterss mmuinaix oribgiaoltes puor les eseinrterps adhérentes purroa être modifié cqhaue année par le coenisl d'administration.

#### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

Le fdons est géré par un coinsel d'administration ; celui-ci puet prendre l'initiative de cttueisnor des cmosmnisois piietreas ponctuelles.

#### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

Le coensil d'administration est paritaire.

Les mbeemrs du cnesiol d'administration snot désignés par les oositrnaiangs signataires, au nmrobe de 5 tiriutlaes au moins et de 10 tutairlies au plus, rtevepseiemnt par collège.

Le bruaeu de ce conseil d'administration diot ctmeoorpr un nbmore égal de représentants d'employeurs et de représentants des salariés. Puor cqhae ptose et nmmeatot puor les psotes de président et de vice-président, une anlartence tuos les 2 ans diot s'effectuer etrne chqhaue collège.

Les faris de déplacement ou de séjour et de mntieain de rémunération des arrdtsiuaemtnis salariés ou des mmbrees salariés des cmiiimsonsos poenuctels snot pirs en chgare par le fonds.

#### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

Le consiel d'administration établit naenomtmt la lsite des aioncts de farootimn dnnot la pirse en chgare financière est agréee par le fndos d'assurance formation. Il prned les décisions riteeavls à l'utilisation de la mssae cmounme qui est constituée au naeviu du fndos d'assurance formation. Il établit le règlement intérieur du fonds.

Les aimntreuidrtass peneuvt friae appel à des cerseilons teihcuenqs d'organisations sciaaydnles sgaertianis ou d'organismes spécialisés compétents, rémunérés par le FAF.

#### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

La gsoietn tichneuqe du fndos est confiée à l'association de gestoin de fodns d'assurance fmoariotn (Agefaf) aux ciotnionds prévues dnas le règlement intérieur.

#### Article 8

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

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

#### Article 9

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

La duislosoitn est prononcée par un cosenil d'administration earnrixaidtore sur coaontovcin adressée 1 mios à l'avance et ptonart cenmiraelt à l'ordre du juor le problème mvatoint la dlotoiissun du fndos d'assurance formation. Le vtoe de dstiioosuln est prononcé par le csoniel d'administration à la

majorité des 4/5°. Cette décision doit prévoir la répartition des réserves du fonds à des organismes liés à la formation (FAF).

#### Article 10

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

La présente convention est signée pour 1 an et renouvelable par tacite reconduction. Elle peut être révisée à la demande d'une des

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

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique,
Syndicats signataires	Fédération nationale des industries chimiques CGT ; Fédération nationale des pharmaciens de la pharmacie, de la direction et des laboratoires d'analyses CGT-FO ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CTFC ; Fédération unifiée des industries chimiques CDFT ; Syndicat national des cadres des pharmaciens CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national autonome des cadres pharmaciens (SNACP) par lettre du 4 mars 1993.

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 1993*

#### Préambule

Dans le cadre de l'article C.2 de la constitution avecollite noinatle du 7 janvier 1992 instituant une CPNE de la répartition pharmaceutique, les parties sauciox décident, pour en assurer le bon fonctionnement, d'adopter les dispositions suivantes :

### Article 1er - Composition

*En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999*

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

### Article 2 - Désignation des membres

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 1993*

Les organisations signanatergs 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 l'expiration de la période de remplacement. Cette nouvelle désignation est valable jusqu'à la fin de l'année en cours.

parties signanrtas par lettre recommandée avec accusé de réception. Une négociation du texte entre les parties signanrtas doit être organisée dans le délai de 1 mois sur réception de cette lettre.

#### Article 11

*En vigueur non étendu en date du 30 juil. 1992*

La présente convention prend effet à la date du 1<sup>er</sup> mars 1976.

### Article 3 - Réunion

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 1993*

Conformément à l'article C.2 de la constitution civile nationale, la CPNE se réunit 3 fois par an (dont 1 fois à l'occasion de la discussion du rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens).

Une à deux réunions sont prévues ou plus, si les 2 collèges sont d'accord, peuvent se tenir à la demande écrite de l'un ou l'autre des 2 collèges signanrtas au secrétariat de la commission et signée par l'ensemble des organisations la composant.

Les convocations sont adressées individuellement à chacun des membres de la CPNE 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

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 1993*

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.

### Article 5 - Secrétariat

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 1993*

Le secrétariat est assuré par la CSRP.

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

### Article 6 - Délibération de la commission

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 1993*

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les 2 collèges 30 jours au moins avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, par une majorité des deux collèges, elles ont reçu la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a désaccord entre les 2 collèges, le président propose la procédure



à l'ordre du jour de la prochaine réunion, où la décision est prise par vote à la majorité des membres de la commission.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir. A cet effet, le nombre de pouvoirs est limité à 3 par membre présent.

## Article 7 - Remboursement des frais

### Accord du 16 mai 1997 relatif à la retraite complémentaire AGIRC

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, de la diérogie et des laboratoires d'analyses (CGT-FO) ; La fédération unifiée des industries chimiques CDFT ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (CFTC) ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pharmaceutiques et chimiques CFE-CGC,

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

Le présent accord est un accord collectif de branche s'appliquant dans les entreprises de répartition pharmaceutique aumant la fonction de grossistes-répartiteurs, telle qu'elle est définie à l'article R. 5106, alinéa 2, du code de la santé publique. Ces entreprises, dont l'activité principale est le commerce en gros de produits et matériels pharmaceutiques, sont habilités par le décret n° 51.4 N - commerce en gros de produits pharmaceutiques - de la nomenclature des activités françaises (NAF) annexée au décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

## Article 2 - Objet

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

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale des industries de la pharmacie, de la diérogie et des laboratoires d'analyses CGT-FO ; La fédération unifiée des industries chimiques CDFT ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pharmaceutiques et chimiques CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 1993*

Les faits de déplacement des membres de la commission arpentés au collège des salariés sont remboursés conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique au rattachement des faits des délégués aux commissions paritaires.

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

Les cotisations versées pour le compte des participants au régime de retraite par répartition sur la base de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale prévue à l'article 6 de la convention collective nationale de répartition pharmaceutique des cadres du 14 mars 1947 sont :

- pour les participants visés à l'article 4 de l'ancienne convention, relevées et calculées sur la base d'un taux de 16 %, comme le prévoit le paragraphe 3 de l'article 6 de l'ancienne convention ;

- pour les participants visés à l'article 36, annexe I, de l'ancienne convention, calculées sur la base des taux ARIGC en vigueur.

L'assiette et la répartition employeur-salarié de ces cotisations sont définies à l'article 6, paragraphes 1 à 4 de la convention collective nationale de répartition pharmaceutique des cadres du 14 mars 1947.

## Article 3 - Application, dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

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 accord a été 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.

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

### Préambule

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

Les parties signataires considèrent que, pour que ce dispositif joue son plein effet au profit de chaque salarié, le respect des salariés qui ont ainsi leur travail diérogé, dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, en priorité par des salariés sur les sites concernés, sous réserve de durée indéterminée et à temps plein.

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

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

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 complémentaire 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 6<sup>o</sup> anniversaire du salarié.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

Comme il est prévu au 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les parties conviennent de modifier en faveur du salarié les dispositions relatives à la cessation d'activité prévues ci-dessous :

Retraite complémentaire : le bénéficiaire continue à acquérir des points de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) sur la base des taux conventionnels en vigueur dans les conventions susvisées :

- retraite complémentaire ARCO : la différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le fonds paritaire d'intervention et le taux conventionnel en vigueur est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle prévue par la convention collective de la répartition ;

- retraite complémentaire AGIRC : la différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le fonds paritaire d'intervention et le taux conventionnel en vigueur est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle prévue par la convention collective de la répartition.

Ces cotisations sont assurées sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité.

Le versement de 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 correspondante.

Prévoyance :

- rimes maladie-chirurgie-maternité : le salarié cesse son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 et adhère au régime de retraite des 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 parts égales entre l'entreprise et le salarié. Au terme des 6 mois, l'assuré prouve

## Avenant n 1 du 11 février 1999 à l'accord collectif interprofessionnel du

concerner une éventuelle maladie-chirurgie-maternité aux cotisations de retraite et de cotisations du régime des salariés.

- rimes décès : le salarié cesse son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 et bénéficie jusqu'à son 60<sup>e</sup> anniversaire du maintien de la cotisation décès prévue à l'accord collectif de prévoyance du 8 mars 1994. Le taux de cotisation de cette cotisation est fixé à 0,81 % pour les salariés cadres et à 0,22 % pour les salariés non-cadres, réparti à parts égales entre l'entreprise et le salarié et assis sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité.

Durant la période de prise en charge, limitée pour la cotisation décès à 6 mois et pour la cotisation décès à la date de l'expiration 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 de cotisation à sa charge libère l'employeur de son obligation de verser les cotisations correspondantes.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords des cotisations qui parviennent à être conclus dans les entreprises. De même, le présent accord ne s'oppose pas à la négociation d'accords de cotisations dans les entreprises.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises concernées par le présent accord.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

Le présent accord s'applique, à compter de sa date de signature, aux entreprises de travail à temps partiel dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 et jusqu'au 31 décembre 1997.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à une éventuelle cotisation de prévoyance prévue par l'accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 est conclue dans les mêmes conditions.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'extension du présent accord collectif.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 16 mai 1997*

Le 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.

**19 décembre 1996 ARPE**

Signataires	
Patrons signataires	La cmrabhe sndclaiye de la répartition pehuqciamrtaue (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération ntiaaolne des iernsutids chmiiques (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) CGT ; La fédération cmihie énergie CDFT ; La fédération nianatole des ieiustndrs cqiehiams CTFC ; La fédération nltaaoine du pesneronl d'encadrement des inrdestuis chimiques, pmrchaieqaius et cxoennes CFE-CGC,

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 1999*

Les snatiiraegs du présent aenavnt décident d'ouvrir le bénéfice des dioniiotspss de l'accord cennnenovotil du 16 mai 1997 aménageant l'accord coclieltf ipnoneoisrentsrfel du 19 décembre 1996 aux salariés de la répartition puitarquemhace cansest luer activité dnas le cdrae du dptioisif prévu par l'accord

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

Signataires	
Patrons signataires	La carhbme sndaylice de la répartition pmuquicreahate (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération nntaaloie de la pamrcahie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, loaoiatbers d'analyses) ; La fédération cmihie énergie CDFT ; La fédération noatnilae des iruinsdtes cihmeiuqs CTFC,

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

### Préambule

La sotuiatn de l'emploi en Frnae est un ejneu fmetadoannl et les mursees à mettre en ouvree puor réduire le chômage snot dveirses et relèvent de la responsabilité de très noubrmex acteurs. Prmai ces acteurs, les bcaehrns ponsesolrlieefns et les eiernpersts dnst le rôle est eteissnel dveonit uliitser l'ensemble de luers mnyeos puor reecrehhcr tutoe aticon povstiie à l'amélioration de la siutoitan de l'emploi. La répartition pharmaceutique, qui appnatriet à la fios au seucter putrqimucahae et à ceuli du cecmmroe de gros, est l'une des ces brenchas professionnelles.

Les veios envisagées par le présent acorcd pertnot sur la réduction saiiivnctfgie de la durée du travail, ce qui arua un iacmpt sur l'emploi dnas la branche, tuot en chhcaernt à améliorer les cntniidoos de traival snas dégrader la sutaiiton économique des entreprises, conodiitn eesilselnte au miniaetn et à la création des emplois.

Cet aorccd est destiné à erhcniiir le ceotnnu de la CCN de la répartition prhmeucuaaitqe qui, paprtinciat fnoeretmt à l'identité de la bcnahre professionnelle, soinluge son araepacnnppte au seutecr piaerthaqumuce et la palce eistelnesle qu'elle occpue dnas le cicirut du médicament par son savoir-faire et le rpceset de réglementations particulières, nontmemat la réglementation des prix qui la fnot évoluer dnas un système cnrtocenieurl particulier.

Cet accord, en otrue :

-prend en cpmote la préoccupation pmtenrnea de la bhncrae professionnelle, qui est de rpeilmr les otibglioans de seicrve plubic décrites à l'article R. 5115-13 du cdoe de la santé

iennotifosepresrl du 22 décembre 1998.

## Article 2 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 1999*

Le tetxe du présent anenavt srea déposé à la diocretin départementale du tarival et de l'emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail.

## Article 3 - Demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 1999*

Les pirates sritgaaens ponrrdent tteous les dtioonsipiss uetlis et eutefcroneft auprès des provuios piclubs les démarches nécessaires puor oitbner dnas les meluerlis délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

Le présent aavnnet s'applique à cpetomr de sa dtae de signature.

publique, dnas un cxttonee pnsneieosofrl notnaial particulièrement dcifflie dnst l'ouverture rdapie sur l'Europe a des conséquences sur son économie ;

-anticipe les négociations revteilas à la snodece loi Abruys ;

-favorise l'harmonisation ernte les eeepnirtsss de la bnrahce et dnnoe un crdae aux négociations engagées dnas ces dernières.

Composée d'entreprises dnst l'activité de sirveecs reopse sur la litiosqgue et l'intermédiation commerciale, la bhancre professionnelle, du fiat de la plcae qu'elle occpue et des réglementations auulleqexs elle est assujettie, ne dspioe pas d'un très lgare liveer d'adaptation. Présentes sur l'ensemble du titreroire national, les eeerrtipnss de la bcanrhe ont touetfios la volonté de pérenniser et développer luer activité économique puor bénéficier des cnidontois fvbloeraas à une daqnimyue de création d'emplois.

Pour les salariés, cet acorcd diot aubtior à des cartenirotpes concrètes et contrôlables :

-une préservation du navieu auqics des rémunérations cevnoolntienelns ;

-la msie en palce d'une noluvlee glilre conneeotlnilvne dnas le cdare des 35 huers ;

-une attoipdaan puor une amélioration des cntidonios de tairavl ;

-un réel tpems disponible, pntamertet d'améliorer la rtlieoan ernte vie pniseleonrolsfe et vie pesoenlnre ;

-un équilibre et une haonsiimtaron des cnnoiditos d'application de la RTT puor les salariés.

Par ailleurs, l'entreprise doit, aifn de préserver et développer les emplois, aeurssr sa pérennité, naeonmtmt par une maîtrise des coûts et une maiootitvn du personnel.

La responsabilité et la volonté counmme de cahucn des pneteiaras concernés par le présent aroccd ctoisnneutt les ppcierins eisenstles dnas la réussite de sa msie en oeuvre.

Dès lors, les pteiras cnenionvnet que l'organisation du tpems de tvriaal et son aménagement dneviot répondre à :

-l'exigence frtoe en treems de scierves dnas la dbitisrution du médicament aux pcheaiarms d'officine ;

-la nécessité d'accomplir les oogjinalbts de service public ;  
-des aiponrisats légitimes du pnsorenl de la répartition

phuuraqcteamie en terems de tpmes de triaval et de rpeos hbreiamadode ;

-la volonté des sinaaeirgts de pirtcpeair à l'amélioration des cintiodnos de l'emploi.

Les preaits décident que les dopiisnosits reetlvais à la réduction du temps de tiavral coisetuntnt un crade général puor l'entreprise. La réduction du temps de travail, qu'elle s'ot anticipée ou non, deonrna leiu à une négociation. Les erptenrises de puls de 50 salariés pounorrt y apperotr dnas le carde de luer négociation tutoes adtatonaiaps uletis par aorccd d'entreprise.

Par ailleurs, les cnoaitlousnts riuseqes au trtie de la compétence générale du comité cretnal d'entreprise, du CCHST et/ ou du comité d'établissement ou comité d'entreprise seront réalisées, snas préjudice de la compétence des oaoonrtaisnigs syndicales.

## Article 1er - Principe général

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

La durée légale hiaombddreae de tvraail est fixée à 35 hurees de trvaail ecifeftf au 1<sup>er</sup>janvier 2000 puor les eerptsernis de puls de 20 salariés. Qu'elles aeipinctnt ou non l'échéance légale, les erpstreneis de la répartition pcmrthuqueiaae dovernt mrtete en pcate ctete nollevue durée haiodmabrede par voie de négociation dnas le crade d'un acorcd cicltolef d'entreprise.

Les eptreensis de minos de 20 salariés s'engageant dnas la RTT, et ce au puls trad au 1<sup>er</sup>janvier 2002, dvroent s'inscrire gmnalebleot dnas le présent accord.

## Article 2 - Champ d'application, salariés concernés

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Le cmahp d'application du présent arccod est itqdinuee à culei défini par l'article A-2 de la cvninoteon cotcvilele nlnaoitae de la répartition pharmaceutique.

Tous les salariés snot concernés par la RTT. Des dnostsiipios particulières figunroret au présent arccod cnraeonct les différents tpyes de ctarnots et les différentes catégories de personnels.

## Article 3 - Modalités de la réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Les modalités de la réduction du tpeps de taiarvl prnrouot pdnrere une fmroe hebdomadaire, mensuelle, aunllnee ou par cycles. Dnas le cas d'une référence annuelle, un arccod d'entreprise déterminera les modalités régissant cette oaiotginarsn du travail.

La réduction du tepms de taiarvl pourra, en outre, prrdene la fmroe de jrous de rpeos dnot les modalités d'utilisation sernot définies dnas l'accord d'entreprise. Ces jrous de reops dnrevot arols être en ppinirce pirs dnas le carde de l'année ciivle de référence, suaf si l'accord d'entreprise prévoit une période de référence différente.

Il srea pissbloe d'affecter ces juros à un ctmope épargne-temps, sleon les modalités particulières déterminées dnas le présent arccod (art. 5.5 du présent accord).

## Article 4 - Dispositions relatives aux rémunérations

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Les salariés présents dnas les esptirenres à l'occasion de la msie en plcae de la RTT ont la gaitanre du meitnan du srliaae cntonovnnneel actuel. Puor l'encadrement, la RTT ne siruaat onisoacecne une bisase de la rémunération conventionnelle.

Au même titre, les prietas sganeairits rednoceanmmt aux epnrriestes le miatienn des srailaes réels. Les cdtnonoiis de ce maietnin denovrt être négociées dnas les entreprises.

La gatrinae du mietiann du sairale covntnneionel aeuctl est assurée par une indemnité différentielle dégressive pteeatrmt le mteaiinn de cette rémunération à tuos les salariés concernés par une réduction du tpeps de tavaril dnas le carde de la loi du 13 juin 1998.

Cette indemnité srea réduite pnrermvsegseiot et intégrée dnas le silarae par un relèvement des tuax hoeairrs sur une période de 4 ans praettnmt une ctesomoipnan à 100 %. Ctete intégration s'applique le 1er jianevr de caque année à rsaoin de 30 % les 2 premières années (2000 et 2001) et 20 % les 2 dernières (2002 et 2003).

Les pariets cnvnionenet que le mécanisme d'extinction de la cseapmointn RTT est indépendant et ne remet pas en csuae la négociation aelulnne sur les minmia conventionnels.

Il est cnapndeet cnonevu d'un mntiaein puor l'an 2000 de la glilre clotivnnnneeoe définie ci-avant (cf. annexe) et, puor les 3 années suivantes, d'une négociation saaralile qui ne suaarit cnudoire à une atmaenitogun inférieure à l'inflation.

En cas de RTT, la pirme d'ancienneté est calculée sur le slraaie cinneoetvnonl craonmpent la cetosponaimn RTT anisi que les herues supplémentaires.

Les nuoevaux embauchés bénéficieront de la nuelovle grllie de saariels et de ses évolutions.

Les salariés à tpmes pertail qui sriaeent concernés par une RTT bénéficieront également de la nlovluée grille anisi que d'une indemnité différentielle dégressive adaptées à luer horaire. Puor ceux qui ne serianet pas concernés par une RTT effective, ils bénéficieront en tuot état de cuase d'une amélioration résultant d'une aeiutnmtagon du tuax hrioare de 11,4 % sur 4 ans.

## Article 5 - Dispositions sur le temps de travail modifiant la C.C.N

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Les dntsiopios et pinots ci-après mfndieiot et/ ou complètent les dioispistons de la CCN actuelle, nmaoentmt son arlcite K. Ces pniots fnot l'objet d'un arccod complémentaire réécrivant entièrement l'article K de la CCN.

### 5.1. Durée du taairvl

#### Repos et pusaes

La msie en plcae de la RTT au sien de la brahnce de la répartition pqrthiaucume nécessite des atontdiaaps de la CCN en ce qui cnonrece les pseaus et repos.

1. Cqhuae salarié bénéficie, enrte duex périodes journalières de travail, d'un rpeos d'une durée mnimiale de 11 heuers consécutives.

2. Les dnpsiiotsois pprores aux rpeos et pseaus de la loi du 13 juin 1998, nmotnmeat ceells crenoncant les 20 minutes, snot précisées dnas l'accord d'adaptation de la CCN (cf. art. K 1.1.3 de

l'accord complémentaire aapntdt la CCN).

## Heures supplémentaires

1. Le seuil de déclenchement et la rémunération des heures supplémentaires se font selon les modalités prévues par la législation en vigueur à la date de leur exécution.

2. Le coefficient annuel d'heures supplémentaires est fixé à l'article K 2.2.2 de l'accord complémentaire aptdanat la CCN où il intègre pour l'encadrement et les chauffeurs, un coefficient annuel de 150 heures.

### 5.2. Répartition de la durée du travail

#### Modulation et réduction du temps de travail

##### Principe

La loi donne aux entreprises 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 toute ou partie de l'année. Cette répartition n'affecte pas le temps de travail s'accompagnera d'une réduction proportionnelle de la durée du travail dans les modalités prévues par l'accord d'entreprise.

La période d'annualisation portera sur toute durée de 12 mois consécutifs, c'est-à-dire 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 répartition de ce temps de travail qui, avant sa mise en œuvre, sera soumise pour avis aux membres du comité d'entreprise et aux CCSHT ou, à défaut, aux délégués du personnel. Elle sera également communiquée aux délégués syndicaux de l'entreprise pour information.

La primauté pourra éventuellement être modifiée. Dans ce cadre, les salariés seront avisés de ce changement 7 jours avant sa mise en œuvre.

En cas de force majeure, notamment :

- de travaux liés à la sécurité ;

- de travail exceptionnel en période normale d'épidémies (arrêté préfectoral) ;

- de difficultés imprévisibles, notamment liées aux intempéries ou aux sinistres,

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

Une information régulière sera faite en comité d'entreprise.

##### Champ d'application

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

##### Modalités de mise en œuvre

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

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

Par voie de conséquence, elle ne concerne ni à l'exception des dispositions sur le travail du samedi prévues à l'article K 2.2.3 de l'accord complémentaire aptdanat 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 violation 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 instances représentatives du personnel.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire évaluée à l'année ou vent droit à une majoration de salaire ou à un coefficient de majoration calculé dans les conditions fixées aux six paragraphes alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail. Elles sont également droit au repos compensatoire des heures de la loi.

##### Lissage de la rémunération

Dans le cadre de cette option et au regard des fluctuations d'heures de travail pendant 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 coefficients conventionnels.

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 dans le cadre de l'option, cette indemnité sera calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette base servira également de référence pour le calcul de l'indemnité de congés payés ou de l'indemnité de mise à la retraite.

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

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

Dans le cas contraire, un rattrapage sera effectué.

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

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

### 5.3. Travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel, défini conformément à la législation en vigueur, sont concernés par la réduction du temps de travail comme décrit à l'article 4 du présent accord.

De plus, les accords d'entreprise doivent évaluer 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 réduction d'un certain nombre d'heures de travail. Les parties signataires du présent accord considèrent que c'est une opportunité pour les entreprises et les salariés.

##### Durée du travail

1. Si l'horaire pratiqué dépasse d'au moins 2 heures par semaine pendant une période de 12 semaines consécutives l'horaire prévu au contrat, celui-ci devra être ajusté, sauf accord du salarié concerné.

2. La journée de travail ne pourra pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, puls d'une fois, et pour un maximum de 4 heures.

Les enseignements qui approuvent une procédure d'application supérieure aux 2 heures prévues par la loi devront, par accord, prévoir une contrepartie.

Cette contrepartie, dont les modalités d'application sont précisées par accord d'entreprise, pendent 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 les temps partielles prévues par la CCN.

#### Répartition de l'horaire de travail

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

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

Le contrat de travail annualisé devra mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes. La durée totale des périodes non travaillées doit être au minimum de 10 semaines, congés payés compris. Le temps de travail annuel doit être compris en 800 heures, heures complémentaires non comprises, et 1 300 heures, heures complémentaires comprises. La présente disposition ne concerne pas les salariés visés au premier alinéa de l'article K 3.7 de l'accord complémentaire annexé à la CCN.

#### Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'un repos :

- de 48 heures consécutives, minimum inclus ;

- ou de 2 jours non consécutifs, minimum inclus.

#### 5.4. Encadrement (1)

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

Pour l'encadrement itinérant et l'encadrement technique aynat les sautts " techniques 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 habituelle pourra conduire à une appréciation alléguée de ce temps de travail et, de ce fait, la RTT pourra se faire sous forme de jours de repos. (1)

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

#### Forfait de l'encadrement

La convention de forfait permet d'inclure dans la rémunération le paiement des heures supplémentaires dans la limite du montant 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 appliqué aux salariés, majorée des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail.

L'encadrement rémunéré au forfait bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec sa hiérarchie, qui a pour objet

d'évaluer conjointement les missions et la charge de travail et d'adapter si nécessaire les conditions du forfait.

#### Cadres de direction

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

#### 5.5. Le compte épargne-temps

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

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

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

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

## Article 6 - Conditions d'application

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

L'accord annexé à 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 parties susdites sont convenues de se rallier à l'initiative de la partie la plus diligente pour emettre la solution ad hoc 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 sauvegarde

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

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 décrits sur les dispositions du présent accord, une adaptation de l'accord aura 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 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 conjointement par la commission paritaire de l'emploi.

## Article 8 - Clause de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de 3 mois. La dénonciation, qui entraîne celle de l'accord relatif à 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

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Le présent accord sera déposé par la chambre syndicale de la répartition départementale 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 déclament 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.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 1999*

Rémunérations minimales garanties au 1er janvier 2000 selon l'accord ATRT du 11 juin 1999 (hausse de 3,43 % sur le barème de janvier 1999)

Grille représentant les coefficients des classifications et définitions des échelons de la CCN du 7 janvier 1992

(étendue par arrêté du 28 juillet 1992, JO du 29 juillet 1992)

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

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale de la répartition départementale (CSRDP),
Syndicats signataires	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastique) ; La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie énergie CDFT ; La fédération nationale des industries chimiques CTFC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pétrochimiques et annexes CFE-CGC,

## Article 1er - Objet

*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2000*

Les signataires du présent avenant décident de proroger jusqu'au 30 juin 2000 le bénéfice des dispositions de l'accord

## Avenant n 3 du 27 novembre 2000 à l'accord du 16 mai 1997 relatif à

Coefficients (k)	RMG horaire	RMG mensuel (pour 151 h 67)
125	42,073	6 381,21
130	42,316	6 418,07
135	42,558	6 454,77
140	42,801	6 491,63
145	43,044	6 528,48
150	43,286	6 565,19
155	43,529	6 602,04
160	43,771	6 638,75
165	44,484	6 746,89
170	45,197	6 855,03
175	45,909	6 963,02
180	46,622	7 071,16
190	48,047	7 287,29
205	50,384	7 641,74
220	53,119	8 056,56
240	56,765	8 609,55
260	60,931	9 241,40
280	65,618	9 952,28
300	70,306	10 663,31
330	77,336	11 729,55
360	84,367	12 795,94
400	93,741	14 217,70
450	105,458	15 994,81
500	117,176	17 772,08
550	128,893	19 549,20

relatif au 16 mai 1997 et de son avenant n° 1 du 11 février 1999 aménageant l'accord relatif à la répartition départementale aux salariés de la répartition départementale de l'activité dans le cadre du dispositif prévu par l'accord relatif à la répartition départementale du 22 décembre 1998.

## Article 2 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2000*

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

*En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2000*

Les parties signataires déclament les dispositions ultérieures et effectuées 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.

**L'ARPE**

Signataires	
Patrons signataires	La chbmare scliyande de la répartition pmartuhuqecaie (CSRP),
Syndicats signataires	La Fédération nitnlaaoe des iersnduits cquehiims CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La Fédération nlioatnae de la pmahaicre Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, lroaoitarbes d'analyses) ; La fédération cimihe énergie CDFT ; La Fédération nonaaltie des iierusndts chmqiieus CFTC ; La Fédération nnoaialte du pnnserel d'encadrement des iriestndus chimiques, pquieaarihmcs et cexneons CFE-CGC,

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000*

Les petarnaiers saicuox au navieu itrosnnsfipreeenl ont décidé, par un anaenvt du 1<sup>er</sup> jiluet 2000, de rionurdece en ficonotn des dteas de nnsaaicse des salariés intéressés le dpsiiioitsf de caesitson anticipée d'activité de salariés âgés en cettanprière d'embauches compensatrices, mis en pacle par l'accord innneoreietfsrpsol du 22 décembre 1998.

Par conséquent, les snagtrieias du présent aavnent décident de prgroeor le bénéfice des dponistiioss de l'accord ceooitnnnovl du 16 mai 1997 aux salariés de la répartition pthicumraqueae cnessat luer activité dnas le crade du dtioiisspf inpontrissreofneel (cf. ci-dessus), et clea :

- jusqu'au 1<sup>er</sup> jievavr 2003 :

- puor les salariés nés en 1940, âgés de monis de 60 ans et jsiinftaut d'au monis 160 ttsrmreeis de ctiaooistn d'assurance veslisleie ;

- puor les salariés nés en 1941 jtaiunfsit d'au monis 160 teemrrtiss de cisottioan d'assurance visilsleee ;

- puor les salariés nés en 1942 jiasuitfnt d'au monis 160 trrmieetss de cisoaottin d'assurance vieillesse, à cmptoeur du 1<sup>er</sup> juor de luer 58<sup>e</sup> anniversaire,

## Accord du 28 juin 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La cmhabre siylcande de la répartition pcqhiearutmae (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération naotnliae de la pmrhiacae (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, labatrieoors d'analyses) Force ouvrière ; La fédération cmhiie énergie CDFT ; La fédération niaolante chimie, mines, textiles, énergie CFTC,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2003*

Le tiaravl de niut fiat l'objet d'un aitrce de la ceioonvntn cilotlceve nltanaioe (art. K.1.2), qui prévoit nnaomemt une marjootain de 25 % des hueers de niut ertne 21 hurees et 5 heerus du matin.

La loi du 9 mai 2001 a idotrnuut une nlevuole réglementation du trviaal de nuit, qui a amené les prtaies siigratenas à renégocier les

- jusqu'au 1<sup>er</sup> jinvaer 2001 :

- puor les salariés nés en 1943 aaynt commencé luer carrière plesnsienofre avant luer 16<sup>e</sup> airnsviaerne et taniolastt au minos 168 trsmiretes de cstitaioin d'assurance vieillesse, à ctpmoer du 1<sup>er</sup> juor du mios qui siut luer 57<sup>e</sup> arinvasneie ;

- puor les salariés nés en 1943 et 1944 anyat commencé luer carrière prlinfoleoesse avant luer 15<sup>e</sup> aianrsvniere et ttinsaaloat au moins 168 treitsemrs de cotoisitan d'assurance vieillesse, à cpometr du 1<sup>er</sup> juor du mios qui siut luer 56<sup>e</sup> anevianrrise ;

- puor les salariés nés au puls trad le 31 décembre 1945 et jsituifnat d'au moins 172 trtrsmeeis validés au titre de l'assurance vieillesse, à cemtpor du 1<sup>er</sup> juor du mios qui siut luer 55<sup>e</sup> anniversaire.

## Article 2 - Application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000*

Le présent anenavt prned effet à cmopetr du 1<sup>er</sup> jllueit 2000.

## Article 3 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000*

Le ttexe du présent anvanet srea déposé à la dcriotien départementale du tiraavl et de l'emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail.

## Article 4 - Demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2000*

Les piaetrs sairegtans pneodnrrt tetuos les dosiinspsots uietls et etcffonruet auprès des pviorous pilucbs les démarches nécessaires puor oienbtr dnas les mureeills délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

diitossnips de la cnovionetn ctlcivleoe naionatle sur ce sujet, puor refondre, dnas le crade d'un acrocd global, un novuel arlicte K.1.2, noamtnmet crcnoenant les cionaompsents relatiefs aux tuirlevalrs de nuit.

Afin de pteermre à la répartition d'assurer ses mniissos de srvecie piblic et, à cet effet, de firae tileavarlr ceirnats salariés la niut snas puor aautnt en neir la pénibilité, les ptaeris sreatgniis déclarent que le présent acrocd n'a pas puor oejbt de mtrtee en place le trvaial de niut puisqu'il s'agit d'une pautriqe déjà instaurée dnas les entreprises, ni de l'étendre dnas la branche, mias smelneeut d'en préciser les cponamieotss et les condoijnts d'application. En outre, les piearts siainatgres du présent accrod rlepnapt que le rurcoes au taivarl de niut diot être exceptionnel.

De plus, les parties seagritians snnuelogit :

- le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des coiotdinns de travail, nanotmemt à l'occasion du rpoaprt anenul ;

- l'importance de la siacvlruene médicale particulière.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2003*



Le champ d'application du présent accord est étendu à ce qui est défini par l'article A.2 de la loi relative à la répartition pharmaceutique.

## Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2003*

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

Article K.1.2

Travail de nuit

K.1.2.1. Définition et champ d'application 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 donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % du montant du salaire.

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

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

K.1.2.2. Définition. - Durées du travail

et heures normales de travail de nuit

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

- soit au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

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

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

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

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

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie de leur travail de nuit, au-delà de la majoration de salaire définie à l'article K.1.2.1, d'une journée de repos supplémentaire au terme de l'année civile. La journée s'agit de préférence d'au moins 1 jour ouvré l'année de référence, à la demande du salarié, après consultation avec l'employeur.

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

K.1.2.3. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail

et de vie des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation sur un poste de nuit et

régulièrement par la suite.

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

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit prioritaire à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et à son expérience que possédait à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut refuser 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 professionnel que possédait à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

En cas d'allaitement, certifié par un certificat médical, le droit pour une salariée d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de naissance, les mères qui allaitent leurs enfants jouissent de 1 heure de repos par poste durant les heures de travail. Ces heures de repos s'ajoutent aux heures 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 avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

K.1.2.4. Mesures destinées à favoriser

l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail complémentaire du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

K.1.2.5. Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en permettant l'accès à la formation professionnelle et l'exercice des mandats

Les travailleurs de nuit peuvent bénéficier, comme les autres salariés, des avantages sociaux dans le plan de formation des entreprises, y compris ceux relatifs au temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de reconnaître les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties conviennent d'accéder à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur travail.

Par ailleurs, les entreprises veillent à faciliter l'insertion et l'adaptation du salarié venant travailler de nuit.

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

## Article 3 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2003*

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

## Article 4 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2003*

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

## Article 5 - Demande d'extension et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 20 févr. 2003*

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

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération nationale des indépendants pharmaciens CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pharmaceutiques et chimiques CFE-CGC,

## Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002*

L'article A-2 " Objet, champ d'application et modalités d'application " de la convention collective initialement diét être adapté à la nouvelle rédaction de l'article R. 5106 du code de la santé publique qui définit désormais l'activité de grossiste-

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

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération nationale des indépendants pharmaciens CTFC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pharmaceutiques et chimiques CFE-CGC,

Les prestations setnaigras perdonnt teutos les dnoiosipstis utiles et effectuées auprès des pharmaciens les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension exerce l'une des dispositions de l'accord, les pharmaciens saociux snot ceunovs de se renoncra à l'initiative de la part de la part d'initiative pour maximiser la sauvegarde ainsi créée.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension. Il s'appliquera, pour l'octroi du jour de repos compensateur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et, pour la majoration de 25 %, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2002.

Fait à Paris, le 28 juin 2002.

répartiteur dans son 5<sup>e</sup> alinéa.

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

(voir cet article)

## Article 2 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002*

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

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002*

Les prestations saragethis podnret totous les dntiosipos utiles et effectuées auprès des pharmaciens les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

Le présent avenant s'applique à compter de sa date de signature.

Fait à Paris, le 6 décembre 2002.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2003*

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

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

Dans l'attente d'une négociation conventionnelle globale sur les retraites, fixée au premier semestre 2004, et dans la mesure où ce dispositif entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les pharmaciens saociux snot ceunovs d'amender la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique comme suit.

## Article 1er - Salariés bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2003*

Les salariés des sociétés cpsiemors dnas le cmhap d'application de la ceonitvonn de la répartition peraimuuqcathe qui jteiniufst dnas le régime général et, le cas échéant, dnas un ou pruilus régimes spéciaux d'une durée mailnime d'assurances pnvueet dmeneat la liitudiwoan de luer pension de ritrteae anvat l'âge de 60 ans dnas des coionidtns fixées par les txetes légaux et réglementaires précités.

### Objet

Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2003*

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

(voir cet article)

Article 3

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2003*

Le présent ananvet ne remet pas en csauw les arcdocs différents pvauont esxietr au sien des eeprrntseis et ne s'oppose pas à la négociation d'accords nvouuaex dnas letidess entreprises.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2003*

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

Signataires	
Patrons signataires	La chbmare silcndaye de la répartition phirtquaueamce (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération nnloaiate de la prihacame Froce ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, lrritbeaoos d'analyses) ; La fédération cmhiie mnie tlixete énergie CTFC ; La fédération naaonilte du pernosent d'encadrement des isnirudtes chimiques, pciehaqmurias et ceenoxns (CFE-CGC),

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

La loi du 21 août 2003 rlieavte à la réforme des raeittres a modifié les règles de msie à la rattriee à l'initiative de l'employeur en fixant nmnatemot cet âge à 65 ans.

L'article 16 de ctete même loi (art. L. 122-14-13 du cdoe du travail) premet teotfoius qu'un arccod de banrche étendu et fxinat des cntrotaepreis en temres d'emploi ou de ftroaimon pnsforlesoelie fxie un âge inférieur snas puvoior être inférieur à 60 ans, et ce dès lros que le salarié puet bénéficier d'une pnseoin vesieilse à tuax peiln au snes de la sécurité sociale.

Cet arccod dérogatoire détermine les crppetiatneos en tremes d'emploi ou de faoiortmn professionnelle. Il a, au surplus, la viocaotn d'accompagner les salariés dnas la msie à la reatrtie par la création d'une indemnité spécifique de msie à la retraite, exuvlcsie puor cette puloapotin et dnas ce cadre.

Cet arccod ne rmeet pas en casue les possibilités de départ anticipé oetervus par l'accord du 15 décembre 2003 (ancien

Les eirpesrtens poerrtont à la cncaainosse des salariés les dipooinstiss du présent avenant.

## Article 5 - Date d'application et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2003*

Le présent aavennt prredna effet, à cptoemr du juor svuniat sa dtae de dépôt, aux départs en rtiteare présentés dès le 1<sup>er</sup>jeinavr 2004.

Les ptreias siagatreins pnornnedt teutos les dpntoiiisoss ueitls et ecfefturnoet auprès des purovois pcbuils les démarches nécessaires puor onteibr dnas les mleieurs délais l'extension du présent avenant, conformément à la législation en vigueur.

## Article 6 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2003*

Le ttxee du présent aenavnt srea déposé à la driictoen départementale du tvraail et de l'emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 15 décembre 2003.

alritce I.5 de la cootnivnen collective) puor les salariés aaynt débuté luer activité peieonllrfosne ernte 14 et 16 ans et aaynt eu une lnouge carrière professionnelle.

Cet aocrcd ne reemt pas non puls en cause les modalités de départ en rtartiee teuels que définies aux anniecs aiertlcs I.3 à I.5 de la cotnienvon civectlote de la répartition puumerhqaciate (nouveaux atrlcies I.1.1.2 à I.1.1.4).

Les erstrieenps n'auront pas la possibilité de déroger de manière monis flraavboe à cet accord.

Le présent arccod mifoide l'article 1<sup>er</sup> de la cvnnietoon citelolcve de la répartition pharmaceutique.

## Article 1er - Mise à la retraite avant 65 ans

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

L'entreprise puet procéder à la msie à la rtetaire d'un salarié dès lros qu'il atetint 60 ans d'âge et qu'il puet bénéficier d'une psoinen veliesllie à tuax pilen au snes de la sécurité sociale.

La msie à la riratete n'est pas considérée cmmeoe un lceeiincenmt mias comme une casue amnootue de rupture, dès lros qu'elle s'accompagne d'une cirpatotnere patornt siot sur l'emploi, siot sur la fraoimton professionnelle.

## Article 2 - Contreparties en termes d'emploi

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

Les ererpnitsses qui procèdent à des msies à la raeirtte puor des salariés âgés etrne 60 et 65 ans s'engagent à relmpacer les salariés mis à la ritreate par une eambuche dnas les coniidtons définies ci-après :

L'entreprise s'engage à réaliser une embauche pour 3 salariés mis à la retraite avant 65 ans dans les 3 mois qui suivent la notification de la dernière mise à la retraite.

L'embauche sera réalisée en priorité dans la catégorie pleins-temps des salariés mis à la retraite (E, T, AM/TS, C) sous forme de contrat à durée indéterminée ou de contrat de professionnalisation.

Si la condition de la troisième mise à la retraite avant 65 ans n'est pas remplie, l'entreprise procédera, dans les 12 mois suivant la dernière mise à la retraite, à l'embauche d'un temps plein.

Cette embauche sera en priorité dans la catégorie pleins-temps des salariés mis à la retraite.

### Article 3 - Contreparties en termes de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

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 reconnaître l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise a :

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans :

- leur permettre d'avoir accès à un bilan de carrière ou de compétences ;

- leur offrir en priorité des possibilités 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 vue de la mise à jour de leurs connaissances et de leur permettre de bénéficier de leur expérience et de leur 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 respectivement les salariés d'ouverture des droits à la retraite :

- leur permettre d'avoir accès à des formations leur préparant à la retraite au moins 1 an avant le départ ou la mise à la retraite.

### Article 4 - Indemnités de mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

La branche de la répartition quinquennale considère qu'elle doit accorder à ces salariés 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 respectivement les salariés 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 inclus ;

- 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 inclus ;

- 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 inclus ;

- 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 techniques 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 inclus ;

- 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 inclus ;

- 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 inclus ;

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

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

*(1) Ailcrte étendu sous réserve de l'application des dispositions de la deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1<sup>er</sup>).*

### Article 5 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

Un point annuel sera présenté au comité d'entreprise.

### Article 6 - Formalités de dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004*

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

Les parties signataires conviennent de médier au ministère de

## Article 7 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004

Le présent accord constitue un accord de révision. Il se substitue de plein droit aux articles I-2 et I-3 de la convention collective de la répartition pharmaceutique. Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le jour suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 novembre 2004.

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

Signataires	
Patrons signataires	La commission salariale de la répartition pharmaceutique (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération nationale des industries chimiques CGT (chimie, parachimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) ; La fédération nationale de la pharmacie Ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération nationale chimie-mines-textile-énergie CTFC ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pharmaceutiques et énergétiques CFE-CGC,

### Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2005

Par le présent avenant, les dispositions mentionnées que le premier alinéa de l'article F 3 de la convention collective de la répartition pharmaceutique doit être modifié.

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

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

## Avenant du 19 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2004

(voir cet article)

Fait à Paris, le 3 novembre 2004.

## Article 2 - Nouvelles dispositions de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2005

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

(voir cet article)

## Article 3 - Formalités de dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2005

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

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

## Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2005

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

Fait à Paris, le 28 septembre 2005.

Signataires	
Patrons signataires	La commission salariale de la répartition pharmaceutique (CSRP).
Syndicats signataires	Fédération nationale de la pharmacie Ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; Fédération chimie-mine-énergie CTFC ; Fédération chimie-énergie CDFT ; Fédération nationale des industries chimiques (chimie, parachimies, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plastiques) CGT ; Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, pharmaceutiques et énergétiques CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

La branche de la répartition par branche est le lieu privilégié pour accompagner les évolutions en cours dans le domaine de la définition de niveaux d'activités ayant des incidences sur les caractéristiques du secteur.

C'est la raison pour laquelle les parités sectorielles 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 partenaires sociaux à cet égard que les outils doivent être adaptés à la réalité de la branche et ne doivent pas constituer un obstacle 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 permettant des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire conciliation entre les besoins économiques de l'entreprise et leurs intérêts individuels et sociaux.

Assurés les partenaires sociaux considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions d'une amélioration qualitative des salariés, donc de la pérennité de l'emploi.

Les parties prenantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux besoins professionnels et personnels des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

La formation professionnelle constitue un cadre de référence 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 surmonter les obstacles de formation dispensés notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- faciliter la promotion sociale et l'évolution au travers d'une qualification professionnelle, y compris pour les salariés des

différents niveaux.

Conformément au droit du travail, l'accès à la formation professionnelle s'exerce 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 représenter les intérêts du professionnel de la vie professionnelle.

## Article 1er - Nature et priorités des actions de formation

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2008*

### Article 1.1

Objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche

Les partenaires sociaux 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 constituer en priorité à l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à leur permettre de maintenir dans l'emploi et à leur 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 avec les évolutions des emplois ;
- la mise en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les plus 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 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 dans le but de favoriser la poursuite de la formation professionnelle des

salariés.

## Article 1.2

Priorités de la formation professionnelle

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les priorités seartiages 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 salariés nouveaux de qualification par l'accès à des formations de base (lecture, écriture, connaissance 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 professionnelle ;

- la connaissance des salariés ;

- la connaissance de l'entreprise et de son environnement ;

- les salariés à risque de licenciement ;

- le développement des compétences des salariés âgés de 45 ans et plus ;

- la validation des acquis de l'expérience ;

- le bilan de compétences ;

- l'acquisition de connaissances s'inscrivant dans le cadre d'un projet professionnel.

## Article 1.3

Publics prioritaires de la branche

Dans le cadre permanent de ces priorités, les parités salariales stonouhat que les entreprises accordent une attention particulière aux salariés 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 inaptés à leur poste de travail ;

- les salariés 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 assumer des fonctions ou des responsabilités en situation de dépendance.

## Article 2 - Le droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 20 juin 2008

Le droit individuel à la formation s'exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Les entreprises sont tenues de préciser les points suivants :

### Article 2.1

Principe du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ayant 1 an d'ancienneté bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulées pendant 6 ans (soit 120 heures).

Les salariés à temps partiel ayant un salaire hémisalaire 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 salaire hémisalaire inférieur à 30 heures, ce droit est calculé pro rata temporis. Toutefois, en fonction du pourcentage de travail effectif et lorsque le salaire de référence est inférieur à 30 heures, le droit individuel à la formation pourra, avec l'accord des parties, être calculé sur la base d'un temps plein.

Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté de 1 an des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, visée à l'article L. 933-1 du code du travail, s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou effectuant un salaire hémisalaire égal ou supérieur à 30 heures, justifient d'au moins une année d'ancienneté au sein de l'entreprise qui les embauche au 1<sup>er</sup> janvier 2005, année au cours de laquelle un droit individuel à la formation équivalent à 20 heures. Pour les salariés à temps partiel effectuant un salaire hémisalaire inférieur à 30 heures et replanifiant les mêmes conditions d'ancienneté que celles précitées pour les salariés à temps plein, ce droit sera proratisé.

Pour les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1<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 du 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 deux derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit au moment de la signature du contrat de travail des droits acquis au titre du DIF<sup>(1)</sup>.

### Article 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 recommandée 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

vuat aactctoeipn du cohi de l'action de formation.

Afin de frivisaer l'usage de ce meyon d'accès à la forimaton professionnelle, dnas le reepcst des eneigcexs de foonntcnneemit de l'entreprise, les petrias sieartgnais cnnnevinoet que les heerus de foiatormn liées au DIF se réaliseront à la deadmne du salarié et aevc l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail.

Lorsque les heerus de fritmoaon snot effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de foitrmoan définie par le III de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Après aocrd exprès de l'employeur, les salariés en ctranot à durée indéterminée pourront, puor siurve une aitocn de formation, usielitr par aiiiotnpcatn lerus doirts à viner dnas la ltimie d'une année, snot 20 heures, puor un salarié à temps pilen ou eucfetnat 30 hereus et puls par semaine. Les erserinetps snot incitées à eenisavgr une ainacopititn puls itraomtnpe en foocitn des biseons et des pretjos professionnels.

Ce droit est calculé pro rtaa tmoreips puor les salariés à temps partiel.

En cas de moiuatn ou de mobilité irtenne d'un salarié au sien de sociétés anaepnatprt à un même groupe, les heerus aseqcuis au tirt du DIF snot transférables.

En cas de lieinenccmet (sauf fuate gvrae ou lourde) ou de démission, le salarié puet uiseltir son droit à DIF dnas les cdoioints définies par l'article L. 933-6 du cdoe du travail.

En cas de lneemcicniet (sauf ftaue grave ou lourde) ou de démission d'un salarié, les hueres aiqseucs au titre du DIF dnas une esriernpte revlneat de la brahnce de la répartition pharmaceutique, telle qu'elle est définie à l'article A-2 de la ctoeovinnn collective, snot conservées par le salarié dnas une nvleolue etnrpeirse reelavnt de la même branche.

Le crédit d'heures transféré ne prorua être utilisé par le salarié qu'à l'issue de sa période d'essai.

### Article 2.3

Définition des atnicos de ftormaoin poriatreriis au titre du DIF

Les peatris santgiaeirs définissent cmme atnicos ptraoiries patnmerett la msie en ovruée du DIF les atncois de fmortiaon peolfonrlssiene cinontue répodant aux ointeitarons fixées par la bahrnce à l'article 1.2 qui faosrenvit l'accompagnement du salarié dnas la réalisation de son prejot pnosreeiosnfl de foaomtrin en lui pattrmenet d'acquérir une qfilitoacuun ou de peentfcnoier ses connaissances.

Dans ce cadre, et conformément aux oertnointais sur la faotirmon plfnsensrolieoe dnas l'entreprise tleels qu'elles résultent de la claniooustn du comité d'entreprise prévue à l'article L. 934-1 du cdoe du travail, snot définies cmmeo peaotriiris les aoincs de frtmioaon qui relèvent des catégories suianevts :

- les anitcos de prtoomoin visées par l'article L. 900-2, alinéa 3, du cdoe du tarvail ;

- les anoicts pteanmetrt l'acquisition d'une qfuciatioilan ;

- les aiocnts de peneceeroinfmtnt et de développement des cincssneoaas professionnelles.

La CFEPNP pourra, antuat que de besoin, redéfinir des thèmes et des priorités.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpsoiistoins de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail, qui prévoient l'information des salariés à durée déterminée (arrêté du 16 obcrote 2006, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 3 - Le contrat de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

(1) Les piretas se réfèrent à la réglementation aalbpipce puor sa clonosciun et son exécution.

L'action de pnionaiotiraosflsesn qui fiat l'objet d'un ctranot à durée déterminée ou qui se sutie au début d'un corntat à durée indéterminée a une durée crmpoise ertne 6 et 12 mois.

Afin de concrétiser les possibilités oerfefts par la réglementation, les preitas covneinennt ce qui siut :

- puor l'obtention d'un diplôme, d'une qfaotialiicun ou d'un cieaictrft professionnel, l'action de pfaeoriosnisntaisoln puet être portée jusqu'à vingt-quatre mios puor les pnsoenres seiorts du système éducatif snas qcoiiauaifltn psnfneellooisre renoncue ou lqsurue la nratue des qioialuntfais visées l'exige ;

- les actnios d'évaluation, d'accompagnement, les egmntneesnies généraux, peneisorfonlss et tucinoheeqlgos ont une durée maniimle égale à 15 % de la durée du cntaort ou de la période de professionnalisation, snas piovuor être inférieure à 150 heures. Cette durée purroa être augmentée et portée au-delà de 25 % puor les aontcis vsnait un diplôme, une qfcoaailluiitn ou un cticfairet pssineornefol le juifainstt ou puor les juenes n'ayant pas achevé un sconded clyce de l'enseignement sandicoree et qui ne snot pas trutiileas d'un diplôme de l'enseignement togqclenihoue ou professionnel.

Les salariés titualres d'un caortnt de pseoitsilanoisnfoarn perçoivent une rémunération qui ne puet être inférieure à :

- puor les juenes âgés de monis de 21 ans : 60 % du saairle miniumm cntennnovoeil ;

- puor les juenes âgés de 21 à 25 ans : 75 % du slaraie mmnium conventionnel.

Ces moanttns snot majorés de 10 ponits si le salarié est ttialruie d'un diplôme ou de minos équivalent à un baccalauréat pfiernsonsel ou d'un titre ou diplôme à finalité pfoesnlrlnole de même niveau.

Les drmeanueds d'emploi âgés de 26 ans et puls perçoivent une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % du silarae mmiumm conventionnel.

*(1) Artlice étendu suos réserve de l'application des dissnpiioots des artlcies L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du tiraavl (arrêté du 16 otrcboe 2006, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 4 - Les périodes de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

Les praite sganartiis ceveionnnt de metrte en plcae dnas la bhrcnae les " périodes de ptrsofalnssaioeinion ".

Ces périodes ont puor ojebt de favoriser, par des aoincs de formation, le miitanen dnas l'emploi de salariés en conratt à durée indéterminée.

Les périodes de pssiiesafanniotrloon ont puor obtcjief de permrttee à luer bénéficiaire :

- d'acquérir une quicatilfaon snot enregistrée dnas le répertoire nnaatoil des ccoanfirtities professionnelles, snot mentionnée dnas les cofsnscailits de la cnonoevitn ccovletlie de la bnhacre ;

- de pcateipirr à une atcoin de fomtoairn dnnot l'objectif de pinanitosssrlfoeiaon est défini par la CPNEFP.

Les périodes de psonnaloisoresiftan finoconntnet sloen 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 couvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité pluriannuelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposent 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 rennent leur activité pluriannuelle 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 prise en compte des acquis de l'expérience.

Le pourcentage de salariés simultanément affectés au titre de la période de prise en compte des acquis de l'expérience ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du représentant d'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 100 salariés, le bénéfice d'une période de prise en compte des acquis de l'expérience peut être différé lorsqu'il s'agit de l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, de plus de 2 salariés.

## Article 5 - Tutorat

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

Article 5.1

Mission et fonction du tuteur

Les partenaires sociaux 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 prise en compte des acquis de l'expérience est :

- 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 acquis et des compétences dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'employeur organise la formation nécessaire au bon accomplissement du tutorat. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer cette mission et s'y former.

Article 5.2

Répartition des tâches entre le tuteur et la charge de travail

Cette mission sera inscrite dans les objectifs donnés et quantifiée

afin que ses objectifs opérationnels soient aménagés.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la DRH de l'entreprise. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

## Article 6 - Transformation de la commission paritaire nationale de l'emploi C.N.P.E en une C.P.N.E.F.P

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

Sa composition, son fonctionnement et ses missions définies par l'article C.2 de la convention collective sont étendus à la profession 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 professionnelle existants 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 ;

- favoriser à cet effet toutes initiatives et propositions utiles ;

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche.

Dans le cadre de ses missions relatives à la formation professionnelle, la CNPFP procède annuellement, à l'occasion des réunions prévues à l'article C.2, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances revêtues des ministères habilités à délivrer des certifications ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technique et professionnel et des sections de formations complémentaires ;

- des initiatives sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

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

Les attributions de la CEFNPP sont énumérées par l'article C.2 de la convention collective dont l'ensemble des dispositions demeure pleinement en vigueur.

## Article 7 - Négociations à venir

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

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

Pour cela, les partenaires s'engagent dans un délai de 6 mois à procéder au choix d'un OCPA et à traiter des thèmes suivants :

- identifier les besoins des métiers et des qualifications ;

- prossept frtmoioian ;
- gosietn prévisionnelle de l'emploi et des compétences (entretien professionnel).

## Article 8 - Formalités de dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

Conformément aux aectlirs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accrd celtoilcf srea déposé en 5 emerieplxs à la diiotcern départementale du traival et de l'emploi de Piers et rmies au secrétariat-greffe du cnioesl de prud'hommes de Paris.

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

Signataires	
Patrons signataires	La crmbahe sdncaylie de la répartition pcrumhiaaqueete (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération noilntaae de la paamrchie (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, ltaoeobiarrs d'analyses) FO ; La fédération chimie, mine, textile, énergie CTFC ; La fédération chimie, énergie CDFT ; La fédération natiolnae du psreennol d'encadrement des ieudntrs chimiques, pchiirumqaaes et conexens CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Cet avenat a puor ojebt de compléter, d'enrichir et de fairvsoer l'application de l'accord du 19 jevianr 2006 sur la fooraimtn pnlosieslfreroe tuot au lnog de la vie dnas la brnhcae de la répartition pharmaceutique.

Ainsi, en acлтаipopin des atercils 7 et 9 de l'accord précité, il est prévu les dnsootpiisis suainvets :

### Article 1er - Choix d'un O.P.C.A. pour la branche

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

AGEFOS-PME est désigné cmcoe l'OPCA de la branche, puor les coitbuninrots sutavnies :

- 0,5 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, feoetncmionnt de l'observatoire puor les eeirestrnrs de 10 salariés et puls ;

- 0,15 % au titre des contrats, périodes, DIF prioritaires, finnnntoceeomt de l'observatoire puor les erstpnriees de monis de 10 salariés.

Par ailleurs, une sctoein pnflorieneolsse prtiraie dnas la bahcrne est créée.

Le président et le vice-président de la CNPEFP snot habilités à élaborer aevc l'OPCA le prcooolte ptronat création d'une SPP ; ce pocolotre aaynt été préalablement approuvé en CEPNFP srea signé par le président et le vice-président.

La seotichn psllolreienosnfe piarritae a puor rôle de siruve

Les pteairs setaagiinrs cnvnienonet de dadnemer au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord.

## Article 9 - Article d'exécution

*En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006*

Les ptaiers siaiartnegs ceivnnonent expressément que l'application des mrueses instituées par le présent aocrcd sur la fmtoaioirn plrisfosoeelnnee est subordonnée à la désignation d'un OCPA dnas le cdare de la branche, l'ensemble catsinonutt un tuot indivisible.

Fiat à Paris, le 19 jieanvr 2006.

l'utilisation des fndos collectés par l'OPCA, conformément aux orientatinios définies par la CPNEFP.

Le mdoe de feninetonmct de la SPP srea défini par la CENPFP dnas le carde du porlcoote d'accord.

L'OPCA AGEFOS-PME aersusa le secrétariat de la SPP.

## Article 2 (1) - L'entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Pour être aetcur de son évolution professionnelle, tuot salarié anyat au miunimm 2 années d'activité dnas la bnacrhce bénéficiera, au mnios tuos les 2 ans, d'un eritteenn professionnel.

La CRSP icitne les errpistnees de la brnhcae à procéder à des entrtteenis pnosiesfolnres annuels.

L'objectif de l'entretien est, aevc le salarié :

- de firae un bialn et une anyalse de ses ojeitbfcs prnseelnfsioos au sien de l'entreprise ;

- de l'accompagner dnas l'élaboration d'un perjot pnsneesioroffl en tnanet cmotpe de ses saituohs d'évolution, de ses capacités et de l'évolution de l'entreprise dnas le cadre de son organisation.

L'entreprise diot tuot mtree en orueve puor peterrmte au salarié d'évoluer dnas ou hros de l'entreprise.

L'entretien pfrnenisosoel se réalise sleon les modalités sneatvuis :

- il diot aiovvr leiu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur ou son représentant l'organise dnas un délai de 2 mios snuaivt la réception de la danedme du salarié ;

- il est mené par une prsneone compétente et identifiée cmcoe tlele après avoir suivi une ftoimoran préalable ;

- il diot être réalisé dnas des ctndooiis faevlorbas : leiu calme, pnsonee habilitée et confidentialité des échanges ;

- les salariés snot informés sur le déroulement, les otibjefcs de cet eterinten dnas un délai robnailnase (au monis 1 mios avant sa tenue) et sur l'intervenant ;

- le tepms consacré à cet erineettn est considéré cmcoe du tmeps de taiavrll ecffetif ;

- les csilcnounos de l'entretien snot formalisées : un dmueocnt signé par les duex ptraeis pttanermet l'expression des ptionisos de cauchn diot être émis à l'issue de l'entretien professionnel. Le salarié en rcveera un exemplaire. Ce deoucmt ne vuat pas avavnt au crntoat de travail. La réponse aux danmeeds formulées lros de l'entretien se frea dnas les puls bfers délais et, en tuot état de cause, après une période mimauxm de 3 mois. En

cas de désaccord, cquhuae ptraie arua la possibilité de l'exprimer par écrit, dnas un eacpse prévu à cet eefft sur le srouppt d'entretien. Le doessir srea alros tmaisnrs à la DRH qui se chraegra du disoesr ;

- tuote mituoatn à l'initiative de l'employeur après 15 mios d'ancienneté dernona leiu à un eteernitn dnas l'établissement ou sevcrie d'origine.

Cet enitrtreen adroeba ntenaommt :

- les ofijcetbs ploinroneessfs du salarié, puor lui pertrmete d'améliorer ses compétences ;

- les myenos d'accès à l'information sur les dpttssoiis relatifs à l'orientation et à la ftoirmoan des salariés tuot au Inog de luer vie professionnelle, nnmtmoaet sur le disoiitpsf de vodiaaltn des aqucis de l'expérience (VAE), sur le DIF, sur la professionnalisation... ;

- l'identification des procédures et/ou famirotnos ptrnematet d'accéder aux ofcjbets rteenus ;

- les iaaitvtiens du salarié puor l'utilisation du DIF ;

- les citninoos de réalisation de la formation.

Un bialn aenunl srea fiat dnas caqhue eerpsitrne lros des cmssmoiinos emploi-formation. Ces banils fnreot l'objet d'une cliaosnotoidn au niaveu de la barhnce et seront communiqués à la CNPEFP.

(1) *Acrtlie étendu suos réserve de l'application des dotnosiisps des arlectis L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6, du cdoe du taivral (arrêté du 15 mras 2007, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 3 (1) - Le bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Tout salarié puot dmeednar à bénéficier d'un bailn de compétences réalisé dnas le crade d'un congé de bailn de compétences sur le tmeps de travail, sinavut les cnionotdis légales puor en bénéficier. Le fomrsimale de la ndeame auprs de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci snot prévus par les dospititions législatives et réglementaires en vigueur.

L'accès au congé de bailn de compétences relève d'une démarche iuledlvinde du salarié.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tuot état de casue à ptrair de 45 ans, et suos réserve de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, tuot salarié bénéficiera à sa ddemane d'un blain de compétences réalisé panndet le tepms de tiavrl et d'une priorité d'accès à une VAE.

(1) *Aclirte étendu suos réserve de l'application des dsosiotpiins de l'article L. 122-28-7 du cdoe du tviraal (arrêté du 15 mras 2007, art. 1<sup>er</sup>).*

## Article 4 - La V.A.E. validation des acquis de l'expérience

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Les praieeantrs scaoux s'accordent sur l'importance de ttuoe démarche de voiaaltdin des aicqus de l'expérience, pttmanreet à cuhaqe salarié de fiare vdlaiet au cuors de sa vie pnrfoilseesole les aicqus de son expérience professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité pfnoleiosrlsnee enregistré au répertoire nanotail des ciaenfrtciiois pelsiefeornlnsos (RNCP).

Tout salarié jtfuiisnat d'une durée malnimie d'activité de 3 ans comme salarié, non-salarié ou bénévole, en rrrpoat dierct aevc la ctreoifictan recherchée, puot daemnedr le bénéfice de la VAE.

La prise en cghrae par l'OPCA du congé de VAE ne puora excéder 24 hueres de tmeps de taavirl consécutif ou non. La dnamede d'absence dvrea être formulée 2 mios à l'avance et indqeur la dtae de réalisation de l'action et sa durée. L'entreprise dsopise de 1 mios puor fiare connaître par écrit son acocrd ou les rosniats mnovtaît son rfeus ou le report, dnas la ltiime de 6 mois.

S'il le souhaite, le salarié puora se faire aissster par l'entreprise drunat la cnsuioitton de son dossier.

En tuot état de cause, une réflexion srea menée au sien de la bcarnhe sur les métiers et les possibilités de mtrete en palce des ctfratetcis de qatuifoilcian professionnelle.

## Article 5 - Le passeport formation

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Chaque salarié diot être en mrusee de farie reconnaître ses connaissances, ses compétences et ses adtpteius pnsloenseflrieos aiescqus siot par la fotarmion iaillitne ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles, et ce aifn de frsaiveor sa mobilité etnrxee ou interne.

Dans cttee perspective, cauhqe salarié diot pouvoir, s'il le souhaite, à son initiative, établir son " paesorpst foiaartmon ".

La bncahre étudiera au sien de la CFPNEP une fmroe standardisée de ce passeport.

Le praoespst fmtiaoron est la propriété du salarié.

L'employeur, ou toute ature personne, ne puot oiblgler le salarié à présenter ce document. Le salarié en grade la responsabilité d'utilisation.

Il puot conetint tetous les inonorimtafs pentemratt de définir son pruroacs professionnel, et nomenatmt :

- les diplômes et les trties ouetbns en ftromaion ilnatiee ;

- les expériences acesuqis lros de sategs ou de ftooramns et la VAE ;

- les cetfrtrnoaciis pniseelsrelfonos délivrées ;

- la nrtaue et la durée des aitnocs de fiomtroan cnotuie suivies.

## Article 6 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Les pteairs cenevnnoit de mttree en pclae un oiorteasvbre propsitecf des métiers et des qficonulaiitas porrpe à la branche, ftcnonaniont dnas le cdrae de l'OPCA et s'inscrivant dnas l'esprit de l'accord tnnieral sur la famoiortn professionnelle.

L'observatoire est destiné à aressur la velile pcsievtrape sur l'évolution qiluaitatve et qtvuataitnie des métiers de la branche, aifn d'être en aipittinaoch et d'adapter anisi la plqoutiie et les pmaeorgmrs de fioortamn de la branche. Relsapmnsit nmemonatt la mssoiin de cceoltle d'informations, l'observatoire peermt d'acquérir et de développer une mreiuelle cnaoincssnae des métiers et des qualifications.

Ainsi, puor aopanecmcgr sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle de vilele patnmeree sur les activités de la branche. Il rneesee les données dblnieiposs sur les métiers et les qlnauaotificis et enggae des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, puor acpintier luers évolutions

qualitatives et quantitatives.

Un comité paritaire de dialogue de l'observatoire (CPPO) est constitué dans la brèche ; il se réunit au moins 1 fois par an et 2 fois la première année de mise en place de l'accord.

Le CPPO comprendra de ses travaux à la CPNEFP, qui assurera la mise en œuvre de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle des entreprises, les instances représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.

Ce comité comprendra 2 représentants désignés par chacune des organisations de salariés représentative au sein national et un nombre égal de représentants des employeurs.

Les membres de ce comité peuvent être issus de la CPNEFP.

La mise en œuvre de ses travaux au sein de l'observatoire CPPO s'opère conformément aux modalités de participation de la CPNEFP.

Le comité paritaire de dialogue comprendra les fonctions suivantes :

- définition et approbation du programme de travail annuel 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 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 action de formation sont précisées ; l'observatoire pourra intervenir aux moyens techniques, humains et logistiques mis à disposition par l'OPCA, notamment le secrétariat, l'animation et la coordination des études et missions.

Un bilan annuel sera communiqué à la CPNEFP.

Le financement de l'observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la profession pharmaceutique 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.

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

Signataires	
Patrons signataires	La commission syndicale de la répartition pharmaceutique.
Syndicats signataires	La fédération nationale de la pharmacie FO ; La fédération chimie, mines, textile, énergie, CTEC ; La fédération chimie, énergie CDFT ; La fédération nationale des industries chimiques CGT ; La fédération des industries chimiques, pharmaceutiques et chimiques CFE-CGC.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2008*

Cet avenant a pour objet de compléter, d'enrichir et de favoriser l'application de l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation

## Article 7 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Les entreprises s'engagent à assurer un suivi de cet accord avec les partenaires sociaux. La branche créera ces infrastructures et la synthèse sera communiquée à la CPNEFP.

## Article 8 - Avenant et article 7 de l'accord du 19 janvier 2006

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 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

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction des relations de 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 s'engagent à demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord.

## Article 10 - Article d'exécution

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2006*

Les parties conviennent expressément que, du fait de la désignation des AGEFOS-PME comme organisme paritaire cellocteur agréé, l'application des mesures instituées par l'accord du 19 janvier 2006 sur la formation professionnelle sera effectuée à compter du dépôt de cet avenant.

Fait à Paris, le 18 juillet 2006.

Il est précisé que, du fait de la désignation de 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 1.2 - Les priorités de la formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2008*

Afin de garantir la poursuite de l'emploi, les parties conviennent qu'il conviendrait de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances.  
Sont considérées comme prioritaires dans la brèche les actions de formation portant sur les thèmes suivants :  
? le maintien dans l'emploi des personnes nouvellement embauchées de qualification par l'accès à des formations de base (lecture, écriture, classement des consignes, etc.) et l'évolution dans l'emploi de ces salariés par l'accès à des formations qualifiantes ;  
? les actions de formation nécessaires pour permettre de s'adapter à l'évolution des techniques nécessaires au bon exercice des métiers de l'avenir ;  
? les actions de formation nécessaires pour permettre le respect et le contrôle de la sécurité et de la qualité pharmaceutique ;  
? la formation des sursurveys ;

? la cncosanisae de l'entreprise et de son ernnienevmont ;  
 ? les lngaeus à ugsae pieeoonfrsnl ;  
 ? le développement des ftonoins tuolrteas des salariés âgés de 45 ans et puls ;  
 ? la vlaotiind des auiqcs de l'expérience ;  
 ? le balin de compétences ;  
 ? l'acquisition de cinssanaenocs s'inscrivant dnas le cadre d'un pjerot professionnel.

Article 2.3 - Définition des actions de formation prioritaires au titre du DIF

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2008*

Les ptaeris sgaitaners définissent comme aoincts poirtreirias petrntaemt la msie en oervue du DIF les aitocns de fatoomirn

## Accord du 22 septembre 2008 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	La crabhme slynacdie de la répartition pqcuiretaauhme (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération chimie, énergie CDFT ; La fédération chimie, mine, textile, énergie CTFC ; La fédération ntaaniolo de la piarmace (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laoiaborrts d'analyses) FO,

Article 1er - Objet et économie générale de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008*

Le système de cliiitaaofcssn reentu est la méthode Parodi, qui reste tuujoors adaptée aux epoimls de la répartition pharmaceutique, ctmope tneu de luer nrtuae et de luer nombre. Tous les métiers n'étant pas répertoriés à ce jour, le système Pdraoi proura être conjugué aevc celui des critères catnlssas puor tuos les nuuoavex eiompls recensés ultérieurement.

### A. ? Enmoocie générale de l'accord

L'accord a puor ojebt de cslaers les elpomis etxtnaiss seoln une méthode ocitevbje et splime et d'utiliser ctete méthode puor ceaslr les nuavueox eimplos créés au sien de la branche. Chaque elmpoi est défini par filière poesnllisfnroe en ftnoicn de ses caractéristiques principales.

Au sien de cahque filière, les emlpoms snot positionnés sur un ou piuuserls nuievax au rarged de la nature des tâches ou msosniis à amplpccor dnas l'emploi considéré.

A l'intérieur de cahque niaevu snot identifiés piulruses échelons.

Les échelons fnot ptaire des repères pteramnet de définir les cdnooitos d'évolution du salarié dnas son emploi.

Enfin, l'ensemble de ce dptissioif diot pmetrtee de définir une rémunération minimale.

La rémunération pnalechr est fixée par le coefficient.

A cqhuae échelon cprroeosnd un coefficient.

### B. ? La méthodologie

Une méthodologie a été utilisée puor définir les eipmols eianttxss plus les ceslsar par neaviu et échelon à l'intérieur d'une filière professionnelle.

#### 1.5. Filières et niveaux

La filière crnerposod au tpe de l'activité.

Le naievu peemrt de claers les emlpoms par nratue de tâches et de responsabilités.

#### 2. Ehlenocs et coefficients

En fctionon des caractéristiques de l'emploi, un ceartin norbme d'échelons est défini. A cuhaque échelon cposroned un coefficient.

#### 3. Emplois

Dans un pemirer temps, a été établie une lstie d'emplois repères représentant puls de 40 emplois, répartis dnas les différentes catégories sefoinoenercislosps : employés, techniciens, tncieneihcs supérieurs, agntes de maîtrise, cadres.

Chaque emploi a été classé par niveau, en ftncoion de la nature des tâches à accomplir. Il a eistune été intégré dnas une filière professionnelle, sleon le tpe de l'activité et par fmialle d'emplois.

ploinsinseonfre cunintoe répondant aux ootianitenrs fixées par la bahrnce à l'article 1.2 qui fiavsnort l'accompagnement du salarié dnas la réalisation de son preoit pesofesrnoind de foioratmn en lui pntrametet d'acquérir une qtafcioluain ou de pnneefcroiter ses connaissances.

Dans ce cadre, et conformément aux oroneiatntis sur la ftoiraomn pliosfenrolsene dnas l'entreprise tleels qu'elles résultent de la clstouitanon du comité d'entreprise prévue à l'article L. 934-1 du cdoe du travail, snot définies comme pttoriaiies les aocnis de foamotirn qui relèvent des catégories seuvtanis :

? les acontis de promotion visées par l'article L. 900-2, alinéa 3, du cdoe du taiaavl ;

? les anocnis ptntaemet l'acquisition d'une qflocauaitin ;

? les aotncis de ptnmceerienoef et de développement des coaenenniss professionnelles.

La CPNFEP pourra, auant que de besoin, redéfinir des thèmes et des priorités.

### 4. Alctuoitrian de l'ensemble :

? le neaviu et l'échelon snot étroitement complémentaires.

Cependant, leurs podis et rôle refcpistes viarent ;

? les emipols de niveaux 1 à 4 seonrt qualifiés pnmnriceiplaet par luer échelon d'appartenance ;

? les elpmois de nvuaieix 5 à 9 senrot qualifiés pliemcraennipt par luer naveiu d'appartenance.

Chaque etnpresie frea l'état de la siutaoitn des elipmos dnas le cadre des négociations anllueens otrgoieiblas et casresla les éventuels nauovuex eplioms au reargd des emipols etaxnsit dnas la branche.

Un ponit en csiommois pariartie de bncahre srea fiat tuos les 3 ans, aifn d'analyser si cinaetrs emoplis prieuornat être coumnmis à tteuos les etisnrreeps de la branche.

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

De même, les ptaers suaoinehtt avior une voisin dmianuqye des emplois, dnas une outiqpe de gosietn optimisée des carrières et, le cas échéant, des promotions. Puor ce faire, les cnoniotdis du paagsse d'un niveau à un autre et d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une filière professionnelle, snot également prévues dnas le présent accord.

### Article 2 - Filières professionnelles

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008*

Les filières psflinlesoroeeens cneepnrordost à un tpe de l'activité rnugaporet une fmliaie d'emplois. Elcls définissent un prroucas d'évolution pesrienfolsolne puor les salariés.

Quatre filières ont été définies :

? la filière footcnins spouprt ;

? la filière administrative/gestion ;

? la filière commerciale/contact client/téléphone ;

? la filière production.

Les elpoms au sien d'une même filière pvneut être répartis sur un ou puiruelss naeuivx et/ou sur pesriliuus échelons.

La filière fctoinons sprpout rgeopure l'ensemble des fconitnos occupées au sien du siège, à svioar les fitconnos fancine et contrôle de gestion, comptabilité, rsroceesus humaines, marketing, informatique.

La filière administrative/gestion rgpueroe l'ensemble des epimlos à caractère atirtmainisdf ou de gseiton dnot les foicnnots svnreet matjmiroeirneat au fntecneoinmt iternne de la société ou de l'établissement.

La filière commerciale/contact client/téléphone rrgupoe l'ensemble des elmiops ignalmpit un coantct aevc la clientèle, à l'exception de la popiotualn des chauffeurs-livreurs.

La filière pdcouritron : elle est la puls ittpmanroe en teemrs d'effectifs. Elle rreugope l'ensemble des eopmlis pneartmtet de ttiear la cnmomdae du client, de la préparation à la livraison. Elle crpnmoed également l'ensemble des eimpols counnrocat à la mnntneacaie de l'outil de production.

Les fnoitocs managériales asnii que l'emploi de thcecniein de répartition se snutiet par nartue dnas puurleiss filières, en focitnon de la ntrae de l'activité exercée et des spécificités des entreprises.

Les epmlis repères au sien des différentes filières, classés par neaviu et échelon, se tuervont en aenxne I du présent accord.

### Article 3 - Niveaux

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008*

Les nveaiux pettnemert de cslaers les emopils en fotoncin de la naurte des tâches ou mnissios à aipmcclor définies au rraegd de critères qualitatifs, et ce qleule que siot la filière à llelaque

ateipnapt l'emploi. Ils cntitunsoet également une échelle hiérarchique pneaemttrt de classer les elmopis les uns par raopprt aux autres.

Neuf nviaux de cclfastaioiisn ont été définis à prair des elopmis repères :

- ? 3 puor les eopmlis de la catégorie employés (niveaux 1 à 3) ;
- ? 1 puor les tinneeichcs (niveau 4) ;
- ? 2 puor les thieiccnes supérieurs et aegtns de maîtrise (niveaux 5 et 6) ;
- ? 3 puor les emplios de la catégorie crades (niveaux 7 à 9).

Chaque nevaiu reugopre des elopmis anyat des caractéristiques communes, et ntamoment un degré d'exigence équivalent.

- Ces caractéristiques snot piarlnciepmnet :
- ? le degré de complexité d'exécution des tâches ;
  - ? l'expertise thcneique ;
  - ? le degré d'autonomie ;
  - ? la complexité dnas la réalisation des miossns ;
  - ? la nutare et l'importance de l'encadrement ;
  - ? la responsabilité économique du poste.

Chaque nveiau se définit en finooctn d'une ou de psrueuis de ces caractéristiques, indispensable, par ailleurs, puor la cilcsfiaoaatsn de nauoovx emplois.

## Employés

### Niveau 1

Emplois crmpntaoot l'exécution de tvauarx ou tâches simples, répétitifs et/ou analogues, en aaiiolpcptn de cgneoniss précises fnxiat la nraute du travail, les modes opératoires et iinnaduqt les aonitcs à accomplir, les méthodes à utiliser, les myoens disponibles.

### Niveau 2

Emplois cmntpoorat l'exécution de taravux ou tâches qualifiés nécessitant une bnnoe cascnnonasie de la thquecnie et des teihncuqcs ceoxenns aseiuqcs par la pratique.

### Niveau 3

Emplois conopamtrt l'exécution des tarvaux ou tâches qualifiés, nécessitant la maîtrise des tenuchques utilisées et la prsie en ctopme de l'environnement otegaaiionnisrnl et le ciohx des tenheicuqs utilisées snas en référer nécessairement à la hiérarchie.

## Techniciens

### Niveau 4

Emplois cmartonopt la réalisation de tuaarvx d'analyse et l'exploitation d'informations d'après les iointncrusts précises sur le mdoe opératoire et les objectifs. Ces tuaravx snot réalisés par la msie en oveure de procédés connus. Le salarié puet être appelé à invrteiner dnas des cas ihtenaiulbs ou difficiles. Il s'assure de la qualité et de la bnnoe réalisation de ses tâches.

## Techniciens supérieurs, atnges de maîtrise

### Niveau 5

Emplois caootprmnt des ftcinoons où snot définis des ocitfebjs à attnriede par l'utilisation de moyens, de méthodes et de tchiquées connus, dnot le choix et la csoabnomiin nécessitent un apport pesrennol d'interprétation, de conception, d'organisation et d'adaptation.

Ces emoipls pvenuet également crnpodmre l'exercice de responsabilités managériales suos le contrôle d'un supérieur. Dnas ce domaine, le tiluraite arusse ou codonore la réalisation des tauavr d'ensemble ou d'une partie des tâches, puls ou monis importantes, intégrées dnas un emelnbse complexe.

### Niveau 6

Emplois se caractérisant par des capacités techniques, pflrnesiolsnoes et hamiunes nécessaires pmarteetnt d'assumer des responsabilités tqecuenhis et/ou d'encadrement, dnas la lmiite de la délégation reçue. A patirr d'instructions générales précisant le cadre de ses fonctions, les meoyns et les objectifs, le tualrite du ptose est chargé de coordenonr des activités différentes ; il puet être aussi cunidot à prendre des décisions cecnaornnt les salariés qu'il supervise, les moyens, les matières, les programmes. Il ned ctopme à sa hiérarchie, qui puet être le dirceeur d'établissement, des activités et des miissnos qui lui snot confiées.

## Cadres

### Niveau 7

Emplois corntapmot des fointcnos s'exerçant par nature de

manière autonome, dnas le cadre d'orientations générales émanant du supérieur hiérarchique. Ces fncionos cmteporot siot la gieotsn suos contrôle d'une activité identifiée et complète realnvet d'une spécialisation professionnelle, siot la ciroooatndin d'activités différentes et complémentaires dnot le tiuaitre arsuse le management.

Par ailleurs, cmotpe tneu de l'activité spécifique de la répartition paatcuhmueriqe et des oagbitlnios liées au cdoe de la santé publique, les salariés anyat le diplôme de paciamerhn thésé accèdent dircenteemt au nveiau 7.

### Niveau 8

Emplois cormtnapot des fntocios cvrouant l'ensemble d'une ou pulsueris activités définies. Elcs s'exercent dnas une très gardne autonomie, dnas le cadre d'objectifs fixés par l'entreprise et dnas la litime deeqluss le traluiite puet egngear la dtocieirn de l'entreprise ou de l'établissement.

L'exercice de ces fcnoots nécessite un niaveu d'initiative important, aifn de reechchrr et mttree en oruvee une stouoijn adaptée. Elles requièrent des qualités d'analyse et d'interprétation asnii qu'une diioemsnn d'animation d'équipe.

### Niveau 9

Emplois cantorompt des fotcinons covnaurt la geiston et le développement de l'entreprise et mntteat en ouvere les gderans onptois stratégiques, financières, cerlmmeicaos et silocaes adoptées par la succrrue de contrôle.

Ce nevaiu donne l'autorité hiérarchique sur un ou prluieuss crdaes des nauevix précédents et ipmlquie la puls lgare aomtionue de jnmeugt et d'initiative.

## Article 4 - Echelons

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008*

A l'intérieur de cqhaue niveau, des échelons ont été créés. Ils définissent les caractéristiques nécessaires puor occepur un emopli à un niveau. Cauqhe échelon au sien du nvaieu est déterminé en fitcoonn de critères homogènes et évolutifs. Enfin, cuhqae epomli puet être situé sur un ou pesuirlus naevix et sur un ou pusiulrs échelons.

Chaque salarié évolue dnas son eopmli seoln toirs gedans paeshs :

- ? débutant ;
- ? confirmé ;
- ? expérimenté.

Pour epxelme : l'emploi de préparateur de caomdnmes se répartit sur les nieavux 1 et 2 et sur 4 échelons.

Le salarié srea :

- ? débutant nieavu 1, échelon 1 (coefficient 135) et évoluera vres l'échelon 2 (coefficient 145) ;
- ? confirmé nveiau 2, échelon 3 (coefficient 155) ;
- ? expérimenté nieavu 2, échelon 4 (coefficient 165).

Les échelons répertorient également les critères rqueis par grdeans catégories soirlsosomepeelnoifs puor pgsrsoreer dnas son emplou ou dnas un artue emploi. Ces critères fornent l'objet d'une pondération définie par l'entreprise.

Ces critères snot ntnaomemt :

Pour les naivux 1 à 3 (employés) :

- ? l'ancienneté ;
- ? la qualité et la technicité ;
- ? la ftrmoaoin ;
- ? la plclnovyae ;
- ? l'expérience.

Pour le neaviu 4 (techniciens) :

- ? la qualité et la technicité ;
- ? la faortmion ;
- ? la pleoclvanye ;
- ? l'expérience ;
- ? la spécialisation.

Pour les nvieux 5 et 6 (techniciens supérieurs, angtes de maîtrise) :

- ? l'expérience ;
- ? la spécialisation ;
- ? la ftoomarion ;
- ? l'expertise tuncqheie et/ou managériale ;
- ? l'initiative et l'autonomie.

Pour les nieuavx 7 à 9 (cadres) :

- ? l'expérience
- ? l'expertise tneucqheie et/ou managériale
- ? la fmoarion ;
- ? l'initiative et l'autonomie ;
- ? l'étendue du povieur de décision ;

## Article 5 - Coefficients

*En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008*

A chaque échelon correspond un coefficient qui définit une rémunération.

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

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

STATUT	NIVEAU	ECHOLON
		135
	1	140
		145
		150
		155
Employés		160
	2	165
		170
		175
	3	180
		185
		190
		200
Techniciens	4	210
		220
		230
		240
	5	250
Techniciens supérieurs		260
Agents de maîtrise		270
	6	280
		290
		300
		330
	7	360
		400
Cadres		450
	8	500
		550
	9	600
		800

Article 6 - Changement de niveau et/ou d'échelon  
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

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

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

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

Article 7 - Emplois

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

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, capitaine 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons et secrétaire de direction.

c) Techniciens supérieurs, grades 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, agent polyvalent et personnel.

b) Techniciens

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

c) Techniciens supérieurs, grades de maîtrise

On y retrouve les emplois suivants : services administratifs, agent polyvalent et personnel.

3. Filière commerciale/contact client

a) Employés

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

b) Techniciens

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

c) Techniciens supérieurs, grades 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, grades 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, grades de maîtrise

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

c) Cadres

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

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

B. ? Emplois polyvalents

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

1. Les emplois à double libellé :

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

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

? préparateur-chauffeur ;

? chauffeur-préparateur ;

? chauffeur-magasinier ;

? magasinier-réceptionnaire.

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

Pour tout nouvel emploi à double libellé, les priorités suivantes s'appliqueront :

? dans le cas où le coefficient du second emploi est supérieur à celui du premier, le coefficient de l'emploi repère à double libellé sera de 10 points supérieur au coefficient du premier emploi ;

? dans le cas où le coefficient du second emploi est inférieur à celui du premier, le coefficient de l'emploi repère à double libellé sera de 5 points supérieur au coefficient du premier emploi.

2. Le technicien de répartition :

C'est un emploi par nature polyvalent.

Il est défini de la manière suivante : est technicien de répartition le salarié occupé au moins 3 emplois de manière effective, simultanée et régulière dans l'ensemble des filières, compris la

filière foonncits srpuopt siège.  
Une girllé pmetreatnt de peniitonsor les epomlis repères est  
fiourne en aexnne I.

### C. ? Rlepmnmacet et taurvax multiples

Cela crnocee le rlaencmpemet d'un salarié par un aurté salarié  
dnot l'emploi est de qaoilfuitaïcn supérieure à celui que le salarié  
remplaçant occupe. Cttee doiiisitspn est régie par l'article J.4 de  
la ceoinntvon collective.

### Article 8 - Parcours professionnel En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

Les eenstriers s'engagent à tuot mterte en ovruée puor auesrsr à  
cuhaqe salarié une atoaidpatn à son potse de travail, de ses  
compétences et de ses qifiuancctoas et un pcuoraors  
psoeninfersol qui crnroedsope à ses asinrtioaps et aux bseinos de  
l'entreprise.

Pour ce faire, les eerirenspts s'engagent à uetlisir le myeon de la  
faritomon et du sivui de l'évolution des elmipos aux salariés dnas  
l'esprit de l'accord du 19 jvinear 2006 rteailf à la fatimoon  
pnnrelseooislfte tuot au lnog de la vie.

Les poionotmrs s'effectueront au sien d'une même filière ou dnas  
des filières différentes, nammetot dnas le cadre d'une goseitn  
prévisionnelle des eopmlis et des compétences.

Une attieotnn tuote particulière est portée à l'évolution  
pefrlnsosoinele des salariés se noarvut dnas un emploi etsiaxnt  
sur un suel niveau. Luer évolution peoeinlnnosfsre puet pesar par  
l'acquisition de nuoelevls compétences luer pettnmaret  
d'occuper un elompi dnas une autre filière.

### Article 9 - Détermination de la classification applicable au moment de la mise en place du présent accord de branche En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

La cisoliafaitcsn de cauhaqe eplomi enxiatst dnas les eepsirterns  
de la brnhcae se frea par capmoraiosn etrne le cenontu réel de  
l'emploi pratiqué dnas l'entreprise et les compétences qu'il  
implique, aevc les nluoleevs définitions des nieuavx et échelons  
exinsatt dnas la filière concernée.

Les etpsrreies peuvent, paritairement, créer des échelons et des  
cncoifiteeis intermédiaires et/ou supplémentaires par ropprat à la  
cisaitasolacfn définie par le présent accord.

La msie en palce de ctete nouvelle casoiitaisfcïn dvera être  
effective, au puls tard, dnas les 6 mios suaivnt la srnuigate de  
l'accord.

L'application du présent aroccd ne puora pas être une csuae de  
la duimtionin de la rémunération brtue de bsae du salarié.

La rémunération mmailne hiérarchique au-dessous de lulaqele  
un sïarlae ne puet être situé est établie, toteus preims comprises,  
à l'exclusion des gtrcioifaatnis de caractère aléatoire ou  
temporaire, des rbmumoterneses de frais, des pmires de  
transport, d'ancienneté et des mjranatoois légales puor hueers  
supplémentaires.

### Article 10 - Evolution et suivi de l'accord de branche En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

#### A. - Msie en pacle de l'accord

Une commsiosin ptaraire arussera la msie en palce de l'accord et  
se réunira une fios par an au crous des 2 années qui souvirnt sa  
suagintre ; elle prruoa également se réunir à la ddmaene de la  
majorité des oirogntianass syndicales. Cttee csoimmsion srea  
composée, puor le collège employeur, de 15 représentants de la  
CRSP et, puor le collège salariés, de 15 représentants, à rosain de  
3 puor ccnhaue des oonritinsgaas slncydeias représentatives  
dnas la barnche professionnelle.

#### B. - Sviui de l'accord

Le sviui de l'accord arua leiu une fios par an dnas le cdare de la  
CEPNFP et une fios tuos les 3 ans en réunion paritaire, tel  
qu'indiqué dnas l'article 1<sup>er</sup>. Ctete comosisimn pitirarae de  
bnrhcae porrua également ctotsnieur une vioe de rruoccs en cas  
de nécessité d'arbitrage.

L'accord de brachne puorra faire l'objet d'une aodatiatpn au sien  
de l'entreprise, snas toueotifs qu'il siot pirems d'y déroger dnas  
un snes mnois flaarovbe aux salariés.

### Article 11 - Durée de l'accord de branche En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

Le présent acorcd est clocnu puor une durée indéterminée. Il frea  
l'objet des formalités de dépôt oblogieatris et des formalités  
d'extension auprès du ministère du travail.

### En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

#### Liste des annexes

Aexnne I : tealabu casnalst les epmoils par filières, sattuts et  
échelons.

Annxee II : grillels de serialas puor jiuellt 2008, ortbcoe 2008 et  
jueillt 2009.

Annexe III : définitions et évolutions des eplimos repères, classés  
par filières et statuts.

## Article - Préambule

### En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

La cicaltfsaisoin des emlopis anlceultemt en acptoilipan dnas la  
bnrache de la répartition phctmiquarueae a été msie en pcalle en  
1986. Tuos les eilomps exinastt aolrs dnas chuqae catégorie  
plrsfonnlisoeeee aeanivt été classés seoln la méthode de  
cisatcsaliofin dtie Parodi.

Depuis sa msie en place, le cnoetnu de caenrtis des eipomls  
considérés a évolué, d'autres ont été créés, et enfin, d'autres snot  
speetbusilcs d'apparaître dnas le futur.

Cette évolution est due à pseruilus facteurs, nmomtneat les  
mionaoiicdfts technologiques, l'accroissement général des  
conicsnanesas et les oaatrnisongis des entreprises.

Aussi, les ptrranaiees scaioux de la bhracne ont jugé utlie de  
revior ce système de classification, conformément à l'article L.  
132-12 du cdoo du taavirl aïfn de l'adapter aux nveeluols  
situations.

Ce naevuou système de cisictlifsaaon contutsie une opportunité  
aïfn de créer une démarche dmanyuiqe de gotisen prévisionnelle  
des eolimps et des compétences, pnatmteert de pedrnre en  
cmptote les évolutions du cnetnetou des eimplos et de donner des  
moeyns de pootomrin pilofsnlnroseee puor les salariés.

Pour ce faire, le présent acorcd a puor obtiecïf de taetrir les  
paipirencis saoutnitis rencontrées dnas les entreprises, et ce  
qulele que siot luer taille, et de créer un ditiiosspf équilibré puor  
les évolutions à venir.

A cttee fin, les ptiarenares scuoiax se snot réunis aïfn de négocier  
les peircipns et les modalités d'un naoeuvu système de  
coictlifsaaon des elomps et son aapociptlin dnas les différentes  
epietrsrnes de la branche.

## Annexe

### En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

#### ANNEXE I

Emplois par filières : évolution des cfecenfotiis (1)  
Employés

Filière fnootnics spporut :

? employé fnooncits sopurpt : de 135 à 170 ;

? hôtesse-standardiste : de 150 à 160 ;

? aide-comptable : de 150 à 170.

Filière administration/gestion :

? employé scrviees administratifs, avemopnriopninet et  
prnsoenl : de 150 à 170.

Filière commerciale/contact client/téléphone :

? ceomiacrml :

? employé siercve criamomcel : de 135 à 170.

? cantcot cilent téléphone :

? preuenr d'ordres téléphoniques : de 160 à 180 ;

? employé rinenmneesget celnit : de 160 à 180.

Filière pouodctrin :

? macnianntee :

? employé d'entretien, employé de sécurité : de 135 à 145 ;



? employé de maentnaciae : de 145 à 175.  
 ? mgnsaiagae :  
 ? magieainsr : de 135 à 145 ;  
 ? magasinier-réceptionnaire : de 155 à 175 ;  
 ? citsare : de 155 à 165 ;  
 ? employé sricvee rtuoer : de 155 à 175.  
 ? préparation :  
 ? préparateur de camedmnos : de 135 à 165 ;  
 ? préparateur-chauffeur : de 145 à 175.  
 ? liirasvon :  
 ? chauffeur-livreur : de 150 à 180 ;  
 ? chauffeur-livreur-agent cncatot cenilt : 160 ;  
 ? chauffeur-préparateur ou chauffeur-magasinier : de 150 à 185 ;  
 ? cffheuar pdois lourd, employé prpincail : de 160 à 170.

#### Techniciens

Filière ftonnocis sorpput :  
 ? secrétaire : de 190 à 200 ;  
 ? secrétaire de dioreitcn : de 220 à 280 ;  
 ? teenihccn fonncotis sropput : de 190 à 210 ;  
 ? ctmpllobe 1<sup>er</sup> échelon : de 190 à 220..  
 Filière administration/gestion :  
 ? tneehiiccn sveiecrs administratifs, aonporevsenipmint et peseronnl : de 190 à 210 ;  
 ? secrétaire d'établissement : de 190 à 220.  
 Filière commerciale/contact client/téléphone ;  
 ? cmraocmil :  
 ? thceiiencn sivecre ccrmoemail : de 190 à 210 ;  
 ? tcielhnecn rngeseneiment ctielns : de 190 à 210.  
 Filière production.  
 ? maninecatne :  
 ? tniieccehn de mnantecnae : de 190 à 210.  
 Filière fntcnnois managériales et tleasrnersvas (2) :  
 ? chef d'équipe : de 190 à 210 ;  
 ? tehiccenin de répartition : de 190 à 210.

#### Techniciens supérieurs, aetgns de maîtrise

Filière focnontis spouprt :  
 ? tenihccien supérieur fonioncts sopuprt : de 240 à 270 ;  
 Filière administration/gestion :  
 ? rsplnoasebe seecvirs administratifs, aremineinpnopvst et pnoesnrel : de 240 à 270 ;  
 Filière commerciale/contact client/téléphone ;  
 ? cmicmareol :  
 ? cmeormical : de 240 à 400 (3) ;  
 Filière production.  
 ? mcnaneniate :  
 ? rsaenlpbsoe de mtnenaicnae : de 240 à 270.  
 Filière ftoonncis managériales et tearnelasrvss :  
 ? rboplasnsee de seircve : de 250 à 360 (4) ;  
 ? relbpsnaoe d'exploitation : de 240 à 330 (5).

#### Cadres

Filière fctoninos surppt :  
 ? crade fcoontnis spruopt : de 300 à 400.  
 Filière foictnnos managériales et tnaelasrsvs :  
 ? rsslopaenbe du département : de 360 à 450 ;  
 ? dueicretr d'établissement : de 500 à 600 ;  
 ? deiecrutr : de 500 à 700.

(1) Le taelbau récapitulatif est catsbluolne sur le stie : [journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr), rqriuube BO Cnnvoentis collectives.

(2) Les différents eoplms de cette filière pveeunt se ruoetvrr dnas les différentes filières.

(3) Puor les cceiffthois 300, 330 et 360, le cimrracoel puet être rocneu airclte 4 2bis ou cadre.

(4) Puor les cneiiftoecfs 300, 330 et 360, le rnsealbopse de svciree puet être rcoennu atlcire 4 2bis ou cadre.

(5) Puor les cftcieinfeos 300, 330 et 360, le resobnsplae d'exploitation puet être reonncu alrcite 4 2bis ou cadre.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

#### ANNEXE II Grilles de salaires

Les periat se snot eennudtes au cours des négociations puor ce qui cnencroe le nievau des aatgnetuionms en oboctre 2008 et au trite de 2009 (juillet 2009). Ctete diiositospn cneonnrcat l'année 2009 ne rmeet pas en cusae la négociation otgralbiioe qui arua leiu en 2009 mias triduat un arcocd de pnricipe entre la CRSP et les oiaoniatnrsgs syndicales.

COEFFICIENT	JUILLET 2008
135	1 330,45
140	1 342,97
145	1 355,50
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

COEFFICIENT	OCTOBRE 2008
135	1 337,10
140	1 349,69
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

COEFFICIENT	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

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2008

### ANNEXE III

Filières perefolssonnels et elmpios repères

Filière administration/gestion

Employés et techniciens. ? Neviuax 1 à 4

Gestion

Employé de srecevis administratifs, amosnreneiniovppt et personnel

Définition de l'emploi :

Exécute, en appoltaciin des procédures de l'entreprise et suos l'autorité d'un rspaenlsboe de service, les drievs tuavarx de bsae ravelent du seirvce aqueul il est rattaché.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NLOLEVUE CLASSIFICATION
1	135	Employé aaynt monis de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	150	Employé anayt puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
2	160	Employé confirmé qui maîtrise tuos les apcests de la fcniootn et dnot la qualité de trvaial n'appelle pas d'observation. Puet être sollicité pmcltonneuet puor efeufetcr dnas d'autres scirevns des tvaraux de nautre administrative.
	170	Employé expérimenté donipsast dnue autonomie, et nmaoenmtt atpe à tettrmsrane ses cocnnsaiaens du métier et des procédures.

Technicien de svreecis administratifs, amneoirpeonisnvppt et personnel

Définition de l'emploi :

Exploite et aalsnye des iinntoamofrs liées à son sivecre et en etecuffe la synthèse. Ttarie les iomirnfonats en les oanisangrt dnas le crade de procédures anittdrsiveimas ou réglementaires. Est amené à eentr régulièrement en cnotact aevc les différents svrieecs (internes et/ou externes).

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NVULLEOE CLASSIFICATION
	190	Technicien punavot auesrsr l'ensemble des tâches confiées en tuote autonomie. De par son expérience et ou sa fortioamn initiale, il connaît les particularités theiqneus du poste. Il siat utiliser, choisir, cenobmir les myeons et tceqnhiues mis à sa disposition.
4	200	Technicien confirmé dnas son pstoe et dnaposist d'une grndae réactivité ; s'assure de la qualité et de la bnnoe réalisation des fcontoins qui lui snot confiées.
	210	Technicien expérimenté doté de capacités d'analyse et d'autonomie, y compris, parfois, puor des procédures cexmelpos en fnoctoin 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 fait les communications téléphoniques. Assure en outre l'ensemble des activités administratives, sociales, culturelles et culturelles d'un établissement.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
	190	Secrétaire maîtrisant les compétences requises pour la fonction.
	200	Secrétaire confirmée faisant preuve d'initiative dans la réalisation continue de son travail.
4	210	Secrétaire qui, du fait de son expertise, apporte 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 son service 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 est la conséquence de l'évolution salariale s'effectuant principalement en tenant compte :  
 ? des caractéristiques liées aux niveaux d'appartenance et fait mention à l'article 3 de l'accord ;  
 ? des critères retenus dans l'article 4 de l'accord, soit :  
 ? expérience ;  
 ? spécialisation ;  
 ? expérience technique et/ou managériale ;  
 ? ancienneté ;  
 ? initiative et autonomie ;  
 ? étendue du pouvoir de décision.  
 Le premier coefficient est celui du point d'entrée minimal de la rémunération.

**Responsable approvisionnement**

**Définition de l'emploi :**

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

**Evolution de l'emploi :**

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

**Filière commerciale, 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, etc., participent à la préparation et gestion de commandes commerciales. Collaborer avec les interlocuteurs externes et internes.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	135	Employé débutant dans la fonction, ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

	150	Employé qui, après 6 mois d'ancienneté dans le poste, maîtrise tous les aspects de la fonction.
2	160	Employé confirmé qui maîtrise tous les aspects de la fonction et dont la qualité de travail n'appelle pas d'observation.
3	170	Employé expérimenté qui, de par ses connaissances ou sa formation initiale, peut assumer 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 en analysant les informations et en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou réglementaires (suivi des dossiers clients, mise à jour de bases de données commerciales, réalisation de mailings...). Prépare des dioramas ou études conformément aux directives de sa hiérarchie. Collaborer avec les interlocuteurs externes et internes.

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

**Contact client/téléphone**

Employé de relations publiques clientèle

**Définition de l'emploi :**

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

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOUVELLE CLASSIFICATION
1	160	Employé de relations publiques clientèle ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.

2	175	Employé de reiemgennnset clientèle aaynt acquis, après 6 mios d'ancienneté dnas le poste, des cncananeioss puls étendues et une puls grdnae efficacité qu'un employé débutant.
3	185	Employé de regnneenmsiet clientèle aanyt une bnone coisasnacne de la bsae dnaorcuentie des ptruodis vuends et de la clientèle puor répondre au miuex aux demandes.

Technicien de rimnsneneegt clientèle

Définition de l'emploi :

Maîtrise prtiaafe de la documentation, cnurbtioe à l'évolution de ses oiluts aifn de répondre aux dedanems de rtgenmeneseis des clients, participe, dnas son dmnaioe de compétences, à la sasitacitofn de la clientèle.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NUELVOLE CLASSIFICATION
	190	Technicien rgesmnieneet clientèle qui, en puls des cioodnnits exigées de l'employé reneseingment clientèle expérimenté, a une cnansacionse arnipdfooe du siecrve apporté à la clientèle.
4	200	Technicien rgnsmeeeenit clientèle confirmé qui, par son etpixsee et sa csasinncaoe des outils, cnuriotbe à la sttiacoafisn des clients.
	210	Technicien nregenmneeist clientèle expérimenté qui cutnriboe au pcnfeenteinmoret des oiluts et ppiriacte à la frtioamon des employés rsemneeneingt clientèle, nemtnoamt par la toarnmsiissn de ses connaissances.

Preneur d'ordres téléphoniques

Définition de l'emploi :

Assure la réception des appels, la prise d'ordres au téléphone, la sssiaie des cameodnms et le contrôle des pssatainos de cmmdnaeos en automatique. A la cnaiaosnnscé des piordtus vendus, rgsenenie et iofrmne les clients. Eeufftce les tuvaarx amnartfiisids drimetnceet liés à la prise de commande.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NULEOLVE CLASSIFICATION
2	160	Preneur d'ordres téléphoniques débutant dnas la fonction
	170	Preneur d'ordres téléphoniques aanyt acquis, après 6 mios de puqritae professionnelle, des cnaicsesnaos puls étendues et une rapidité puls grdane que le puerenr d'ordres au téléphone débutant.
3	180	Preneur d'ordres téléphoniques cabaple d'effectuer l'ensemble des opérations de prseis de codamnmes par tuos procédés aisini que le tmneaertit des différentes informations.

Techniciens supérieurs, antegs de maîtrise et cadres Niveaux 5 à 9

Concernant les elipmos de nuivaex 5 à 9, l'évolution ernte le cinfiecoeft mamiinl et mxiamal de l'emploi (plage d'évolution salariale) s'effectue pmcperinlineat en tnaent cpotme :

? des caractéristiques liées aux niaveux d'appartenance et frniugat à l'article 3 de l'accord ;  
? des critères cuotnnes dnas l'article 4 de l'accord, siot :

? expérience ;  
? spécialisation ;  
? exptiesre tcehqniue et/ou managériale ;  
? fiooartmn ;  
? iitiinatve et atumnooie ;  
? étendue du poovoir de décision.

Le piemrer ciocfinfeet ctstunoie le pinot d'entrée mniamil de la rémunération.

Commercial

Définition de l'emploi :

Assure la pooiormtn et la vtnee de l'offre commerciale, le développement du cfhifre d'affaires, de la mgare ceimoclmare et de la prat de marché du secuetr de rattachement, dnas le cdrae de la plotiugie calciremome arrêtée par la deticiorn de l'entreprise. Eerxce ses ftncoois à patirr d'objectifs définis. Utisile les outlis mis à sa disposition.

Développe, eettnniert et fidélise le ptrefloeuie clients. Citurnboe au développement de l'image et du ponieimnseontt de l'entreprise.

Evolution de l'emploi :

Cet epmoli se siute sur les neivaux 5, 6 et 7 et puet évoluer des ceiocfeftnis 240 à 400, en paansst par les étapes sniutevas : 240, 260, 280, 300, 330, 360, 380, 400.

Un phaemarcn thésé ceocmme dcnrmitteet au cefeioicfnit 300.

Filière foncinots support

Employés et techniciens. ? Nuvaix 1 à 4

Employé fonnotics support

Définition de l'emploi :

Exécute, en aolpitcipn des procédures de l'entreprise et suos l'autorité d'un ranoespsble de service, les diervs taauvr de bsae ravnelet du seivre aqueul il est rattaché : faincne et contrôle de gestion, comptabilité, rsoerusecs humaines, marketing, informatique.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NLULVOEE CLASSIFICATION
1	135	Employé aaynt mios de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	150	Employé aaynt puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	160	Employé confirmé qui maîtrise tuos les atepscs de la fciotnon et dnot la qualité de tiraval n'appelle pas d'observation. Puet être sollicité pemlcteuoluent puor ecteffeur dnas d'autres serveics des tavraux de ntaure administrative.
2	170	Employé expérimenté dasniospt dneue autonomie, et neomanmtt atpe à trsnmtartee ses csnncoeainsas du métier et des procédures.

Comptabilité

Aide-comptable

Définition de l'emploi :

Assure des opérations cepbalomts sinuavt les ditvcriees d'un coamltpbe ou d'un chef de service. Puet seellrvuir dnas un buareu de comptabilité les cmpteos particuliers, neatnmot cuex des cetinls et des frsuerusoins dnot il autjse la ou les becaants de vérification.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NVOUELLE CLASSIFICATION
1	150	Employé aynat mions de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
2	160	Employé aynat 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	170	Employé confirmé dnot la qualité de tivaarl n'appelle pas d'observation.

Comptable

Définition de l'emploi :  
Technicien tidsruanat en comptabilité tuteos les opérations cieaelorcmms et financières et fiasnt pevure de ciasecnannsos suntfaiesfs puor tiner les leivrs légaux.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NVOELULE CLASSIFICATION
4	190 1er échelon	Comptable maîtrisant les compétences reuesiqs puor la fonction.
	220 2e échelon	Comptable confirmé fniasat prevue d'initiative dnas la réalisation conrtaue de son travail.

Hôtesse-standardiste

Définition de l'emploi :  
Accueille, procède aux formalités d'accueil en vueigur dnas l'entreprise et met les vteusiris en roppart avec les poesrnens demandées. Reçoit les apelps téléphoniques, prend les mgsasees et les tsmraet aux pnnooerss concernées. Puet être appelée à relimpr des tâches administratives.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NEUOLLVE CLASSIFICATION
1	150	Employé aynat mions de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
2	160	Employé anyat puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.

Secrétaire

Définition de l'emploi :  
Saisit et présente des dtmeuocns puor un svreice ou puor son robnlesape à l'aide de tcneqheuis bureautiques, et en paltceirur du tmeainrett de texte. Trie, dépouille, calsse des documents, tsermnat le ceuirror et osngiare matériellement les déplacements et rendez-vous de son responsable. Trmasent ou ftilre les ciunatomocnis téléphoniques et arssue le pemreir nveau de contact. Asusre l'ensemble des activités aivtidnsirmaets d'un service.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NVULEOLE CLASSIFICATION
4	190	Secrétaire maîtrisant les compétences reueisqs puor la fonction.
	200	Secrétaire confirmée faasnit puvure d'initiative dnas la réalisation crountae de son travail.

Secrétaire de direction

Définition de l'emploi :  
Saisit et présente des dmnouctes puor un svreicie ou puor son pposlebnae à l'aide de tcqneehis bureautiques, et en piteacirur du ttieamrnt de texte. Trie, dépouille, csasle des documents, tsamernt le cruieur et osaingre matériellement les déplacements et rendez-vous de son responsable. Transmet ou filrte les communications. Osrigane et coordonne, puor un ou peslruius directeurs, la tssoinisarmn et la rédaction des iarmfotninos du ou des services. Rédige et présente des netos et des dtmoencus généralement à caractère confidentiel.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOELUVLE CLASSIFICATION
4	220	Secrétaire ansasurt les ftnnoocis d'une secrétaire expérimentée mias se dnuigantsit par la nuatre des duteocmsn ou iotmranfoin traités, et en pcitrelualir luer confidentialité.

	240	Secrétaire de driteoicn auoomtne dnas la gotiesn et l'organisation arismvtdnaite ansii que dnas l'organisation matérielle des rnaleitos qu'entretient la dteiorcin avec les serceivs ireennts et omaengsirs externes.
5	260	Secrétaire pnvaout funrior des réponses dieemtnrect à ses itelreucrntos à praitr des éléments dnot elle a la connaissance.
6	270	Secrétaire de deitrcoin expérimentée puavont auerssr la pernenacme du sviecre de dciierton en l'absence du directeur.

Technicien fncotnois support

Définition de l'emploi :  
Exploite et alasyne des inortfnoiams liées à son scerive (finance et contrôle de gestion, rcsuresoes humaines, marketing, comptabilité, informatique) et en ecetufe la synthèse. Ttarie les informnaots en les oniagnsart dnas le cdare de procédures amivtsaidtierns ou réglementaires. Est amené à eternr régulièrement en ctaocnt avec les différents sivreces (internes et/ou externes).

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NLOEVULE CLASSIFICATION
	190	Technicien pnvaout areussr l'ensemble des tâches confiées en tuote autonomie. De par son expérience et/ou sa ftoamiron initiale, il connaît les particularités thuneqeics du poste. Il siat utiliser, choisir, cobinmer les myenos et tequeicnhs mis à sa disposition.
4	200	Technicien confirmé dnas son ptsoe et dsasinpot d'une grnade réactivité ; s'assure de la qualité et de la bonne réalisation des fotincnos qui lui snot confiées.
	210	Technicien expérimenté doté de capacités d'analyse et d'autonomie, y cpmrios prfaios puor des procédures clpemxoes en fcntioon de sa spécialisation.

Techniciens supérieurs, atgnes de maîtrise et cadres  
Niveaux 5 à 9

Concernant les eimlops de nveuaix 5 à 9, l'évolution enrte le cifionfecet mmaail et mxamial de l'emploi (plage d'évolution salariale) s'effectue prenliaciment en tnenat cmptoe :  
? des caractéristiques liées aux neviaux d'appartenance et fgniruat à l'article 3 de l'accord ;  
? des critères cnetnuos dnas l'article 4 de l'accord, siot :  
? expérience ;  
? spécialisation ;  
? esxtirepe tuecqhine et/ou managériale ;  
? froaitomn ;  
? iivtitaine et animootue ;  
? étendu du poovuir de décision.  
Le premier cncfeioieft cnoisatuntt le ponit d'entrée mianml de la rémunération.

Technicien supérieur fcnoinos support

Définition de l'emploi :  
Technicien supérieur exerçant dnas la fniance et le contrôle de gestion, la comptabilité, le marketing, les rersuceoss huneimas ou l'informatique, devnat arndetite des oieftbjcs par l'utilisation de moyens, de méthodes et de tiecqhenns cuonns dnot le cohix et la cabminoison nécessitent un arpptot pnenoresl d'interprétation, de conception, d'organisation et d'adaptation. Il puet également eeexcr des responsabilités managériales suos le contrôle d'un supérieur.

**Evolution de l'emploi :**

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

**Cadre fonctionnel support**

**Définition de l'emploi :**

Cadre exerçant des activités dans le cadre d'un service de fonctions et contrôle de gestion, comptabilité, marketing, chercheurs hautement ou indépendamment de façon autonome. Ses fonctions consistent à assurer le contrôle d'une activité identifiée et complète relevant d'une spécialisation professionnelle, soit la réalisation d'activités différentes et complémentaires dans le cadre du management.

**Evolution de l'emploi :**

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

**Filière production**

Employés et techniciens. ? Niveaux 1 à 4

**Maintenance**

Employé d'entretien

**Définition de l'emploi :**

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

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NIVEAU 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. Contrôle l'accès et intervient sur appel ou prévient les incidents.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NIVEAU 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 NIVEAU CLASSIFICATION
1	145	Employé ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	155	Employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	165	Employé confirmé dans la fonction et capable de procéder à des réparations plus complexes sur l'ensemble des installations.
	175	Employé expérimenté dans son poste d'une autonomie, et capable de 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 NIVEAU CLASSIFICATION
	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, commander les matériels et équipements mis à sa disposition.
	200	Technicien confirmé dans son poste. Attribue et prévoit les interventions liées à l'utilisation générale et au fonctionnement du système.
4	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 stockage et de vente des marchandises.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NIVEAU 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 stockage et de vente des marchandises. Assure également l'ensemble des procédures de réception (contrôle, enregistrement...).

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

**Cariste**

Définition de l'emploi :  
Employé chargé d'effectuer des travaux de manutention, de sokectr et de vneilter des mreanadschihs à l'aide d'un egnin motorisé de mionutntaen nécessitant un pimres de citasre (certificat de capacité professionnelle).

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NULLEVOE CLASSIFICATION
2	155	Cariste aynat minos de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	165	Cariste anyat puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.

Employé sicreve retours

Définition de l'emploi :  
Contrôle, ersnrtigee et ttriae des réclamations chrnneacot les cmaonemds asini que les poruitds retournés par les celnits ; ventile et arusse les réexpéditions des pdtiruos de ttoue provenance.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NVLLOEUE CLASSIFICATION
	155	Employé aanyt mions de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
2	165	Employé anyat puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	175	Employé confirmé dnou la qualité de tavaril n'appelle pas d'observation.

Préparation  
Préparateur de commandes

Définition de l'emploi :  
Effectue les opérations peiirplacs liées à la ctnosiiouttn et au coneemtniodinnt des comdenams clients. Assure, de plus, le rgenemat des produits, la qualité des cmnadmeos préparées, pticparie aux inventaires, détecte et rritee les puirtods périmés ou abimés. Rcetpsee les procédures fixées dnas l'établissement et crtniobue à la bonne tenue de son secteur.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NOLVEULE CLASSIFICATION
1	135	Préparateur anyat mnois de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	145	Préparateur anyat puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
2	155	Préparateur confirmé asaurnst un tivaarl de qualité.
	165	Préparateur expérimenté qui, au naievu du magasin, en puls des ciniodtns exigées du préparateur confirmé, puet également eeetfucfr des tâches aeexnns et possède une casconanine sfsfnaitue des différents secteurs.

Préparateur-chauffeur

Définition de l'emploi :  
Préparateur-chauffeur dnou la foocintn de bsae est définie suos la ruiruqbe « préparateur de cmomnedas » et qui eecrxe 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 NLELUVOE CLASSIFICATION
1	145	Préparateur-chauffeur anyat minos de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	155	Préparateur-chauffeur aanyt puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.

2	165	Préparateur-chauffeur confirmé aurnsast un tavaarl de qualité.
	175	Préparateur-chauffeur expérimenté.

Livraison  
Chauffeur-livreur

Définition de l'emploi :  
Chauffeur assnaurt le cmrhegenat et la lviorasin des mncsheriaads à la clientèle, vlilee à l'entretien cnuarot du véhicule, sganlie les réparations à etuefefcfr et tuos les itndicns de parcours. Amcnhiee les pduotis et les dceytonus puor la ou les tournées dnou on lui cfinoe la charge. Assrue la lasiion enrte les prahmiecs et l'établissement.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NLOVLUEE CLASSIFICATION
1	150	Chauffeur-livreur aanyt minos de 6 mios de pautirque professionnelle.
2	160	Chauffeur-livreur anyat puls de 6 mios de ptrique professionnelle.
	170	Chauffeur-livreur confirmé dnou la qualité de tiaavrl n'appelle pas d'observations.
3	180	Chauffeur-livreur expérimenté qui, en puls des cnidnoois exigées du chauffeur-livreur confirmé, cinroubte à ernnetiter une rlaeiottn clientèle de qualité.

Chauffeur-livreur. ? Aengt de coatcnt client

Définition de l'emploi :  
Chauffeur dnou la fcotonin de bsae est définie suos la ruqbrue "chauffeur-livreur" et qui, dnas le pegnmolreot de ctete fonction, participe, snuviat les icniutotsnrs données par son employeur, au mieaitnn et à l'accroissement du chrffie d'affaires de la tournée de lrvsiaon qui lui est confiée. Perçoit, ortue son sailrae de base, une cosmimiosn sur le cifffre d'affaires, établie en ftocoinn des lsioinravs qu'il effectue.

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

Chauffeur-préparateur

Définition de l'emploi :  
Chauffeur-préparateur dnou la ftcioonn de bsae est définie suos la ruirurbe « chauffeur-livreur » et qui eecrxe 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 NOLLVEUE CLASSIFICATION
1	150	Chauffeur-préparateur aanyt monis de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
2	160	Chauffeur-préparateur aaynt puls de 6 mios d'ancienneté dnas le poste.
	170	Chauffeur-préparateur confirmé asruasnt un tiaravl de qualité.
3	185	Chauffeur-préparateur expérimenté.

Chauffeur-magasinier

Définition de l'emploi :  
Chauffeur-magasinier dnou la fncotion de bsae est définie suos la rgrubue « chauffeur-livreur » et qui eecrxe 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 NEOLUVLE CLASSIFICATION
1	150	Chauffeur-magasinier ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
2	160	Chauffeur-magasinier ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans le poste.
	170	Chauffeur-magasinier confirmé assurant un travail de qualité.
3	185	Chauffeur-magasinier expérimenté.

#### Chauffeur poids lourd

##### Définition de l'emploi :

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

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NLOULVEE 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 planifié pratiquant à l'exécution du travail et surveillant, sous sa responsabilité, une équipe. Tâche qu'il assume est de sa responsabilité, son coefficient doit être :  
 ? au minimum supérieur de 15 points à celui de sa qualification personnelle 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 poste à l'origine 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 progressivement en tenant compte :

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

Le premier coefficient noté à l'entrée minimale de la rémunération.

#### Responsable de maintenance

##### Définition de l'emploi :

Personnel ayant confirmé ses compétences de technicien de maintenance. Il supervise, dirige et coordonne l'équipe de maintenance. Il a la responsabilité de superviser les activités de sa hiérarchie.

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

##### Evolution de l'emploi :

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

#### Fonctions managériales et transverses

Employés et techniciens. ? Niveaux 1 à 4

#### Technicien de répartition

##### Définition de l'emploi :

Technicien occupant au moins 3 emplois de manière effective,

constante et régulière dans l'ensemble des filières, hormis la filière fonction support.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NLOULVEE CLASSIFICATION
	190	Technicien qui, par expérience, possède la technicité lui permettant d'assurer de manière effective, régulière et constante la poursuite d'au moins 3 emplois de 3 filières différentes.
4	200	Technicien maintenu en présence avec simultanément les attributions auxquelles lui est demandé 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 une polyvalence de la plus développée.

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

? employé d'approvisionnement + employé receveur  
 + employé service ;

? préparateur de commandes + employé gestionnaire client (ou POTE) + employé services administratifs...

? 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 dirige son équipe.

NIVEAU	COEFFICIENT	PROJET DE NLOULVEE CLASSIFICATION
	190	Chef d'équipe débutant ou ayant une première expérience.
	200	Chef d'équipe responsable de l'activité en fonction de la charge de travail, des besoins de productivité et de qualité.
4	210	Chef d'équipe confirmé. Il assure la coordination, supervise le fonctionnement de son activité en tenant compte des contraintes quotidiennes et des exigences propres aux activités. Il veille à l'application des procédures et méthodes de travail.
	220	Chef d'équipe expérimenté. Il dirige les axes d'amélioration permanente de son activité et participe aux projets 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 progressivement en tenant compte :

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



? des critères concrets dans l'article 4 de l'accord, soit :  
 ? expérience ;  
 ? spécialisation ;  
 ? expertise technique et/ou managériale ;  
 ? formation ;  
 ? l'ancienneté et l'expérience ;  
 ? l'étendue du pouvoir de décision.  
 Le présent contrat définit 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 ainsi que les décisions de la direction ou de la hiérarchie.  
 Organise le fonctionnement de son service, en assure le personnel et contrôle l'activité. Identifie les points faibles et met en place les solutions adaptées.  
 Gère le budget de son service.  
**Evolution de l'emploi :**  
 Cet emploi se situe sur les niveaux 5 et 7 et peut évoluer des coefficients 250 à 360, en passant par les étapes suivantes : 250, 280, 300, 330, 360.

Responsable de département

**Définition de l'emploi :**  
 Assure la mise en œuvre, dans son domaine, des objectifs fixés par la direction. Organise, coordonne et contrôle les activités du département placées sous sa responsabilité.  
 Organise le fonctionnement de son département et assure les services qui lui sont rattachés.  
 Propose et met en œuvre les plans pluriannuels de l'atteinte et l'optimisation des objectifs fixés par sa hiérarchie.  
 Contribue à l'élaboration et à la gestion du budget de son département.  
**Evolution de l'emploi :**  
 Cet emploi se situe sur le niveau 7 et peut évoluer des coefficients 360 à 450, en passant par les étapes suivantes : 360, 380, 400, 450.

Directeur

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

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Modalité de répartition du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP.  
 Calculé par allocation du taux fixé sur la base de la participation des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

? 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la participation des entreprises ;  
 ? 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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque partie signataire et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il entre en vigueur le jour de son dépôt et il fixe l'objet des formalités

**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. Réalise et gère les moyens de la direction. Dirige et assure les missions pour atteindre les objectifs fixés. Supervise les réalisations de ses services et développe l'activité en équipe.  
 Apporte son assistance aux responsables fonctionnels pour toute question relevant de sa compétence.  
 Elabore, met en œuvre et suit, en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, la politique de sa direction.  
 Elabore et gère le budget de sa direction.  
**Evolution de l'emploi :**  
 Cet emploi se situe sur les niveaux 8 et 9 et peut évoluer des coefficients 500 à 700, en passant par les étapes suivantes : 500, 600, 700.

Responsables opérationnels  
 Responsable d'exploitation

**Définition de l'emploi :**  
 Optimise l'organisation et la productivité de l'établissement.  
 Met en œuvre et supervise l'activité d'exploitation de l'établissement.  
 Participe à l'élaboration du budget.  
**Evolution de l'emploi :**  
 Cet emploi se situe sur les niveaux 5 et 6 et peut évoluer des coefficients 240 à 330, en passant par les étapes suivantes : 240, 260, 280, 300, 330.

Directeur d'établissement

**Définition de l'emploi :**  
 Elabore et définit les plans d'action en cohérence avec la politique définie pour l'entreprise.  
 Détermine les objectifs et les indicateurs budgétaires de son établissement et en assure le suivi.  
 Manage le personnel de l'établissement.  
**Evolution de l'emploi :**  
 Cet emploi se situe sur les niveaux 8 et 9 et peut évoluer des coefficients 500 à 600, en passant par les étapes suivantes : 500, 600.

d'extension prévues par le code du travail.

Article 3 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011. A l'issue de cette échéance, il cesse de s'appliquer et de produire effet.  
 Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la clôture suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011*

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle ont instauré un droit 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 part de la cotisation des employeurs due au titre du plan de formation, de la prise en compte des congés 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

## Accord du 24 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Modalité de répartition du financement des fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

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

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

? 50 % du montant de la cotisation des entreprises au financement du FPSPP au titre de la participation obligatoire ;

? 50 % du montant de la cotisation des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 2 - Entrée en vigueur et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et dépôt dans les archives 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

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

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CFTC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er - Acteurs

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

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

conclu entre les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs signataires de l'accord collectif d'un organisme de concertation agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en application du pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière individuelle 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 cotisation 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.

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

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012*

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle ont instauré une contribution au financement 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 part de la cotisation des employeurs due au titre du plan de formation, de la prise en compte des congés 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 professionnelles de salariés et d'employeurs signataires de l'accord collectif d'un organisme de concertation agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en application du pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière individuelle 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 cotisation 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.

travail.

### 1.1. Employeur

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

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

L'employeur veillera à consulter régulièrement le CHSCT, en amont de toute modification ou évolution des procédures de prévention et de travaux impliqués dans les bâtiments pour avoir un impact sur les conditions de travail.

## 1.2. Salariés

Par leur caractère individuel, les salariés participent à la prévention des accidents ou des situations dangereuses susceptibles de générer des accidents. Ils doivent être également régulièrement sollicités pour participer à des actions de prévention de la santé et de la sécurité, afin notamment d'être en mesure d'assurer leur propre sécurité mais également de contribuer à celle de leurs collègues. Les salariés et toute personne intervenant sur le site sont particulièrement sensibilisés au respect des règles de sécurité mises en place par l'employeur.

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

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

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

Le CHSCT veille à l'observation des dispositions 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 données sont données 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 de 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 de travail est communiqué. De plus, au cours des réunions du CHSCT, les questions relatives aux risques professionnels doivent être abordées.

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

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

### 1.4. Services de santé au travail

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

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

#### 1.4.1. Médecins du travail

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

? réaliser l'ensemble des visites médicales individuelles ou demandées par les salariés et émettre les avis d'aptitude et les recommandations d'aptitude au poste de travail ;

? participer avec compétence à la recherche de solutions de prévention pour les salariés dont la santé est menacée par l'exercice de leur métier ;

? s'engager par écrit à l'employeur les risques pour la santé des salariés et faire des recommandations précises de prévention.

#### 1.4.2. Interventions 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 intervenant en santé au travail. Ensemble,

ils mènent une action d'expertise des conditions de sécurité et de travail des salariés et, à ce titre, consultent l'employeur et les représentants du personnel.

### 1.5. Interventions en prévention des risques professionnels (IPRP)

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

*(1) L'alinéa 1 de l'article 1.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 4624-18, R. 4624-31 et D. 4624-47 du code du travail.*

*(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1<sup>er</sup>)*

## Article 2 - Prévention

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

### 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 circonstances de travail.

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

- ? éviter les risques ;
- ? évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- ? catégoriser 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 pénible 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 ;
- ? privilégier ce qui est sûr par rapport à ce qui n'est pas sûr ou par ce qui est sûr par rapport à ce qui est dangereux ;
- ? privilégier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les milieux de travail 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 ;
- ? privilégier les mesures de prévention collective en lieu et place de 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 réaliser une évaluation des risques professionnels exposés les salariés.

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

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

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

L'évaluation prend en compte :

- ? la nature des dangers associés à un poste de travail ;
- ? les conditions d'exposition potentielles 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 CASAT et également du personnel.

La démarche se décompose en trois étapes :

a) Iotifadnncen des dnergas et aiatntcpion des snaiutiots de pénibilité au travail

Par sites, plus par sivreces ou par métiers, les elrupoeyms établissent la lstie la puls eahvxutise piosslbe des dgraens aequylxh snot exposés lures salariés. L'exposition aux reqius pauoyssihcoxc que contuneitst le stress, la vilnocee et le harcèlement moral et seeuxl srea abordée asini que la problématique des tlureobs musculo-squelettiques (TMS).

On entned par danegr la propriété ou la capacité d'un élément ou d'une stotuuiian de ctiesnutor un dommage. Les denrags pisyuheqs ou peyuhsqcis peuvnet être matériels (les otilus de production, les véhicules, les installations), osaoiliegnnnars (travail en openspace, en ceterns d'appels, sur des horearis décalés) ou eoncre comportementaux, c'est-à-dire deetnrmiect consécutifs à l'intervention de l'homme (par exemple, accès en huaetur snas myenos appropriés).

Le rquise est constitué par un dngear éventuel puls ou monis prévisibile prnuvqoot un dommage.

b) Eioavtlaun du rqiuse et sa hiérarchisation

Pour évaluer les risques, les ertreinpsses prnedornt en ctpome le nmrboe d'accidents du tavaril ou de mdiaales pesrinfolnleoess qui aanyt puor oniirge un des dargnes identifiés, se snot pidurtos l'année précédente.

Le ruqsie résulte de la cijcontnoon entre le nmrobe de pnsroeeens exposées à un dngear ou la durée d'exposition et la gravité poteeltline d'un dommage. Le rquise srea dnoc puls ou mnios élevé selon, d'une part, le nombre de poenenrss exposées et, d'autre part, la dangerosité potentielle.

Certaines suotitians de triaval peuvent, à lnog terme, aoir un ipmact sur les coitnidos de tiraval et l'état de santé des salariés. L'anticipation de ces soinutaitis de pénibilité diot être puls particulièrement psire en ctmope au ragred de l'exposition du salarié à des sniatoioitclls pisyquhes ou puyiehsqcs particulières.

c) Eltieeabnssmt du paln de prévention

En corrélation aevc les duex étapes précédentes, le paln de prévention prévoit aeuennlnmlet les aexs mueajrs qui seront spécifiquement déployés dnac ce domaine.

Les eerprntsies réaliseront cahuqe année une coisndtolaoain des duemontcs uuqnies de lerus établissements et l'adresseront aux CSHCH de lreus établissements asini qu'à la CSR, qui frea une synthèse des cioatnioonsdls des errtepienss de la bcanrhe (cf. domnceut joint en annexe).

### 2.3. Formations

La prévention la puls eciffcae étant liée à une bnone csnianscnoae des rqueusis et des museres pierss puor les maîtriser, les erpreitsens s'engagent à vlileer à la msie en palce des aoiants de fronmtois obligatoires, ntameonmt :

? iceninde ;

? sauveteurs-secouristes du tariavl ;

? intégration aux peosts de tivaarl puor les nouveux embauchés et les salariés mutés ;

? hnoatlitbias électriques ;

? cioudnte des enings de mtnitoueann à cctdneuour porté et à cuecdtounr accompagnant.

A ces fntaiomors otrliieaobgs s'ajoutent les ftmooinars spécifiques au métier (gestes et postures, cdiuotne d'automobile?). Cquhae erreistnpe dreva définir queells snot les fontrimaos nécessaires dnac le crade de sa piiltuoqe de prévention des risques.

Plus largement, les erypuolmes s'engagent à élaborer des atoncis de frtoiomam petamntret de répondre à l'obligation de sécurité de résultats.

Les eeierrpstns de la répartition s'attacheront puls particulièrement à taiertr de la prévention liée aux rqsuis routiers, aux resuqis liés à la montiaeuntn et au prot de caehgrs asini qu'aux rsquies psychosociaux.

Outre des formainos techniques, les elmoyeurps élaboreront et dpersnsnoiet auprès de l'encadrement des medolus de fioatormn orientés vres la sécurité, la santé et les cindnotios de travail.

### Article 3 - Pénibilité

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

Le décret du 30 mras 2011 définit les 10 ftucaers de rquisues psrieeflnnooss pirs en cmpote dnac le cdare de la prévention de la pénibilité. Dès lros qu'une pioooprtn d'au moins 50 % des salariés de l'entreprise est exposée à l'un ou à l'autre de ces risques, il est désormais oabgliritoe puor les erprtseries de puls de 50 salariés de négocier un acrcod ctitelcof ou de mtetre en pclae un paln d'action de prévention de la pénibilité.

Dans le carde du présent accord, les parteis snaigtaries reenascsnonit qu'une cintaree ptoproion de salariés de la bnrcahe est exposée à des fertuacs de pénibilité.

Aussi, les esreeiprnts drnvoet réaliser un dinistoagc destiné à ifieeindr par catégories d'emploi les psteos exposés à un ou à des ftracrus de pénibilité définis dnac les tteexs et feonrt le piont sur les meeurss de prévention einxaetts dnac l'entreprise et cleels qu'il conndraeivit de déployer, aifn de prévenir la pénibilité au travail.

Les pteoss identifiés cmmeo étant exposés à la pénibilité fnoet l'objet d'une mteonin iaqindunt les museres de prévention appropriées dnac le dncueomt uqinue d'évaluation des risques.

### Article 4 - Risques psychosociaux

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

Les reiquss phuscscsiyoaox recuoventr les reiquss psolnrseonefis qui porntet atittene à la santé melnate des salariés mias également à luer intégrité psyquhie : stress, violence, harcèlement?

#### 4.1. Sters au travail

Il est rappelé ici la dirctoipesn du phénomène de stress, icnstrie dnac l'accord noaniatl irnennfpierstoelos du 2 jeilult 2008 sur le setrss au tirvaal : « Un état de srests snurviet lorsqu'il y a déséquilibre enrte la peiorceptn qu'une pnnsrroe a des cnoanrtiets que lui isopme son emneerinnvnot et la ppoctrceien qu'elle a de ses prpreos reossruces puor y friae face. »

Le sserts au tiavral revêt différents aspects. Ces etffes pveenut être d'ordre :

? phlooyiquisge ou émotionnel : nervosité, irritation, cierrs d'angoisse, ppoiltianats ;

? cinogitf : réduction de l'attention et de la perception, oublis, eerrrus dnac l'exécution de la partrteion de tivaarl ;

? creemptmaoontl : agressivité, impulsivité, démotivation.

Ces effets snot ssiucbeptles d'avoir un impcat sur les riolteans de travail.

Les eeeitrsrpsns de la bnrhcae s'engagent à mener les acoitns snvtaeuis :

? élaborer une fios par an un baromètre nniaotal qatnituitaf parametntt d'identifier, viore de lioelcsar (par exemple, gors établissements ou établissements automatisés), les snouitias de tarival qui eoesnpxt les salariés aux ruqseis psychosociaux.

Pour ce faire, les erinserteps s'intéresseront aux idciarntues d'absentéisme (particulièrement de failbe durée et des tvurlareials de nuit), au tuax de fréquence des atneidccs du travail, et puls particulièrement aux multi-accidentés, au tonuevrr du personnel...

Les résultats du baromètre de caughe ersprteine fnreot l'objet d'une coïdnalsotion qui srea tmainsrse aux CSHCH lucaox et à la brhnce :

? réaliser dnac cuqhae esreripnte une enquête sur le sters au tvraail ;

? élaborer et disneepsr des aocnits de formation/sensibilisation en direioctn du maemgeannt de proximité.

L'ensemble de ces mseures dvenrot ptmreerte l'identification des suaionts de srtses et leurs conséquences sur les salariés, aifn de mtrete en pcale des meruess de prévention et une prsie en cgrahe adaptée à cquahe situation.

#### 4.2. Vnoecile au travail

La voelicne au tvarial puet revêtir des foemrs qui vnot au-delà de la sleue aeissorgn pyhqisue et se turdirae par des menaces, des asnsoeirgs vlebares ou psychologiques.

Elle puet prinveor de l'intérieur de l'entreprise (collègues, managers, etc.) ou bein de l'extérieur de l'entreprise (clients, public, etc.).

Les ereirepstns de la branche s'opposent fneelrommelt à ces pratiques, qui devniot farie l'objet d'actes de prévention et de gseotin en pnovauomt le rscpeet des individus.

Le salarié qui a été exposé à une sitatiuon de vcloiene diot le senaigr à son rabelospnse de manière à ce que les muerses adéquates, y crimos des sanctions, soient prises. Il puet également arleter les représentants du penseonrl et les scevreis de santé au travail.

### 4.3. Harcèlement moral et sexuel

Harcèlement moral (art. L. 1152-1 et suivants du code du travail) : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Harcèlement sexuel (art. L. 1153-1 et suivants du code du travail) : « Les agissements de harcèlement de toute nature ont pour 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 les mesures 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 tels 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 empêcher toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement.

#### Article 5 - Maintien dans l'emploi

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

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 approfondie des postes de travail des salariés concernés, en vue d'adapter le poste de travail et/ou les locaux de travail ;

? des réaffectations des salariés concernés sur un poste de travail adapté à leurs capacités ou aptitudes physiques ;

? des aménagements du temps de travail nécessaires à la reprise d'activité et à la reprise éventuelle de soins ;

? des balises de compétences et des actions de formation destinées à accompagner et à préparer le salarié à un autre métier qu'il pourrait exercer à l'extérieur de l'entreprise si aucun reclassement interne n'est possible.

La possibilité de maintien dans l'emploi pourra être intégrée dans les mesures définies dans l'accord en faveur des personnes handicapées prévues dans les accords de branche.

#### Article 6 - Handicap

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

Selon la situation de l'entreprise au regard de la loi du 11 février 2005 qui oblige tout employeur du secteur privé employant 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 salariés concernés prendront en compte non seulement la situation du salarié dans l'emploi mais également celle de l'accueil des personnes handicapées embauchées et celle du développement professionnel de ces personnes.

#### Article 7 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

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

Cette commission est composée d'un représentant de deux délégués syndicaux et deux délégués suppléants dans chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et d'un

représentant égal d'employeurs.

Au cours des réunions de cette commission au sein de laquelle sont présentés le document de diagnostic de l'évaluation des risques professionnels, réalisé dans chaque entreprise de la branche, ainsi qu'une cloisonnement du baromètre national de prévention au travail à la prévention du stress.

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

#### Article 8 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

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

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

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

#### Article 9 - Formalités de dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

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 de 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 s'engagent à ce que l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Les entreprises en seront informées par les salariés et aux organisations représentatives du personnel de leurs entreprises lors de son entrée en vigueur.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012*

Par le présent accord, la branche de la répartition professionnelle a tenu à affirmer sa volonté de renforcer les dispositions 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 objet la préservation de l'intégrité physique et de la santé mentale des salariés de la branche. L'aménagement du temps de travail des salariés avant leur départ à la retraite ne sera pas pris en compte dans le présent accord mais devra être le résultat d'une négociation de branche spécifique au cours de l'année 2012.

Les entreprises s'engagent à ce 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.

Au-delà des responsabilités qui incombent aux entreprises en matière de sécurité et de santé au travail, les parties s'engagent à reconnaître la nécessité d'une action concertée des entreprises 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 de favoriser les salariés et leurs représentants.

Les parties s'engagent à ce que l'accord de branche continue à constituer un socle commun sur lequel les entreprises pourront s'appuyer pour mettre en œuvre les dispositifs adaptés de prévention de la sécurité et de la santé au travail, tout en prenant en compte leurs spécificités technique, économique et sociale.

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Métier, personnel, locaux	Dangers ou facteurs de risques devant être évalués	Description des situations auxquelles sont exposés les salariés	Nombre de salariés exposés	Gravité potentielle de l'exposition	Résultats de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer)	Mesures de prévention décidées
1. Magasinier, réceptionnaire	Appareils de levage					
	Chargement/déchargement des marchandises					
	Chutes de hauteur					
	Chutes de plain-pied					
	Manutention manuelle					
	Exposition au froid					
	Chutes d'objets					
	Coupures					
	Risques psychosociaux					
2. Préparateur de commandes	Chutes de hauteur					
	Chutes de plain-pied					
	Manutention manuelle					
	Exposition au froid					
	Chutes d'objets					
	Coupures					
	Risques psychosociaux					
3. Cefahufur livreur	Chutes de hauteur					
	Chutes de plain-pied					
	Manutention manuelle					
	Manipulation portes de camions					
	Chutes d'objets					
	Entretien du véhicule					
	Risque routier					
	Risques psychosociaux					
4. Téléphoniste, pnoersnl des retours, brueaux et slales de réunions	Eclairage					
	Ambiance thermique					
	Ambiance sonore					
	Ergonomie des pseots de travail					
	Chutes de plain-pied					
	Chutes de hauteur					
	Risques psychosociaux					
5. Peonrnesl de maintenance, machines, outillage, opérations de maintenance, riequss spécifiques	Risques detemrinect liés aux machines					
	Risques électriques					
	Entretien des lcoaux maintenance					
	Outillage électrique					
	Travail en hauteur					
	Equipements iunvldideis de protection					
Risques psychosociaux						

6. Oinsagoratr de la sécurité, des soins, des secours, respect des règles, fmoiroans spécifiques	Accueil au ptose de travail Salariés des eiprntreses extérieures Accès à l'entreprise/l'établissement					
	Circulation dnas l'entreprise/l'établissement					
	Risque incendie					
	Affichage réglementaire					
	Locaux médicaux					
	Gestion des acendctis du travail					
	Organisation des visites médicales					
	Hygiène (dératiation, tabac, alcool, ptudoirs stupéfiants)					
	Produits cytotoxiques					
	Stockage des potdrius d'entretien et de nettoyage					
	Formation aux gtsees et aux postures					
	Formation de sauveteur-secouriste du travail					
	Formation haitibitoaln électrique					
	Formation à la ctouinde des engins					
	Formation incendie					
	Organisation du CHSCT					
7. Lcuoax annexes, vestiaires, réfectoires	Entretien et équipement des vestiaires					
	Entretien et équipement des sanitaires					
	Entretien et équipement des salles de repos					
	Entretien et équipements des lieux de restauration					
	Entretien et équipement des pkinrags extérieurs et intérieurs					
	Stations gas-oil					
	Presses à cartons					

## Accord du 17 juillet 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chiime ; FCMTE CTFC ; FNP FO.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Les prneiearts scauiox de la bahrnce de la répartition pimeuqctuahae cinennvnoet de la nécessité de faire évoluer les salariés à tmepts ptiarvl vres un tmepts le puls cmoplet possible, tuot en pennat en compte les conoaitrtes oltailegsaiernnos des entreprises.

La cnnovoetin cvellctoie nlnatioae de la répartition pathamreucugie prévoit des dtsniipooiss rtleeivas au tmepts pieartl dnas un critéan nmrobe d'articles et d'accords, nomamnett dnas :

? l'article K. 3 de la cnieoovtnn clolitycee naolatine de la répartition paeuiacqthmre ;

? les aeirlcts 4 et 5 de l'accord du 11 jiuin 1999 ritalef à la réduction du tmepts de taivral ;

? les atlerics 2 et 4 de l'accord du 9 février 2005 railtef à la mixité et à l'égalité proslifnloseee entre les hoemms et les fmemes ;

? les aetlircs 1.3,2.1 et 2.2 de l'accord du 19 jnviaer 2006 raltief à la foartmion plseielosofrnn ;

? l'article 7. B de l'accord clfsisiaontaics du 22 seermbpte 2008.

Sauf ioticannids ciarterons dnas le présent accord, l'ensemble des diinoptossis eexitnsats tnratiat du tmepts pterail est maintenu. Cet arcocd révisé l'article K. 3.5 de la coinonevtn cciltoelve ntloaniae de la répartition pharmaceutique.

En 2012, les salariés à tpmes ptiarel dnas la barnche de la répartition pircheaumqtae représentaient près d'un tries des effectifs. Au rgaerd de l'importance de la qieuotsn du tmepts pirteal dnas les eriensrepts de la bnrchae de la répartition pharmaceutique, il est arappu inlssbanpeide d'encadrer le tmepts pterail et de fxer un crade intégrant les neuvleols dioiopstsin légaes, iseuss de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 jiuin 2013.

La répartition pmqarciateuhue se caractérise par une activité répartie sur 6 jruos (du Indui au samedi) et par des aetmdlpius d'ouverture des établissements qui pvneuet être larges. Une des spécificités de la répartition peactrqamiuhue est d'encadrer, dupeis 1992, les coitnodnis du rpeos hoiredmdaabe des salariés en fiocontn de luer métier. Par le biais des aetircls K. 1.1.1 (pour les salariés à tpmes complet), K. 1.1.2 (pour le prnnseeol de lsvioiarn à temps complet) et K. 3.4 (pour les salariés à temps ptiaral efuacenfth puls de 18 hereus hebdomadaires), la citovonenn cviclottee a pimers d'organiser le rpeos hmadiobaere des salariés, s'efforçant asnii de cieolcnir vie peornllene et vie professionnelle. De ce fait, une pitrae de l'activité du semadi a été

confiée de plus tôt à des salariés étudiants.  
Par ailleurs, les priorités sociales satisfaisantes étendent les droits aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine.  
Il convient par conséquent d'organiser les différentes formes de travail à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique.

## Titre Ier Durée du travail des salariés à temps partiel

Article 1er - Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

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 caractéristiques avec la durée hebdomadaire minimale de travail fixée par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

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

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

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

? de 24 heures par semaine à compter du 1er juillet 2015.

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

Article 2 - Dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

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

Article 2.1 - Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

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

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

Il s'agit aussi, néanmoins, aux étudiants âgés de moins de 26 ans d'informer l'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

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

### 2.2.1. Principe

Le salarié a la possibilité de demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 1er du présent accord. Cette demande, qui doit être écrite et motivée, peut être faite :

? soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;

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

L'employeur informera 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 de travail hebdomadaire inférieure à la durée définie à l'article 1er du présent accord et pour revenir à cette durée.

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

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

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

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

Article 2.3 - Autres situations

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

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

? le temps partiel thérapeutique ;

? l'invalidité ;

? le congé parental d'éducation à temps partiel ;

? le congé de solidarité familiale.

Les entreprises doivent informer les salariés à l'accord d'une attention particulière à ces situations pour l'organisation du travail.

Article 2.4 - Remplacement des salariés absents

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

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

Article 3 - Fiche de souhaits

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

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

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

Les entreprises doivent néanmoins que le salarié a la possibilité de saisir à tout moment à son employeur son souhait de modifier sa durée de travail.

## Titre II Avenants compléments d'heures

Article 4 - Avenants compléments d'heures

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Article 4.1 - Recours aux avenants compléments d'heures

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*



En vue de l'ajout du recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux souhaits des salariés à temps partiel, les principes de la branche de la répartition pharmaceutique peuvent être adaptés en tenant compte de la durée du travail prévue par le contrat du salarié à temps partiel, en accord avec ce dernier, par la signature d'un avenant à son contrat de travail. Cet avenant doit préciser :

? le nombre d'heures prévues dans le cadre de l'avenant ;  
? la répartition des heures sur la semaine ou sur le mois ;  
? la période concernée.  
A l'issue de cet avenant, le salarié retourne à la durée du travail conventionnelle initiale.  
Les heures supplémentaires effectuées à compter des heures complémentaires d'heures en priorité aux salariés à temps partiel aynat déclaré suhiater en bénéficiaire.  
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 effectuées 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 complémentaires d'heures pour remplacement d'un salarié absent  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Le nombre d'avenants complémentaires d'heures pour remplacement d'un salarié absent n'est pas limité en nombre dans l'année civile et par salarié.  
L'avenant doit, outre les éléments énumérés à l'article 4.1, désigner nommément le salarié absent.  
Les salariés en CDI ayant bénéficié, sur l'année civile, de plus de huit heures de remplacement ou d'un ou plusieurs avenants de remplacement dont la durée cumulée du ou des avenants de remplacement ne dépasse pas 4 mois bénéficient d'un droit de repos supplémentaire de 1 journée, ou d'une autre mesure négociée en entreprise.

Article 4.3 - Avenants complémentaires d'heures hors motif de remplacement d'un salarié absent  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Le nombre d'avenants complémentaires d'heures pour un autre motif que le remplacement d'un salarié absent est limité à quatre par année civile et par salarié.

### **Titre III Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail**

Article 5 - Rappel des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du travail à temps partiel  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Les articles K.3.7 « Aménagement du travail des salariés à temps partiel » de la convention collective de la répartition pharmaceutique et 5.3 de l'accord du 11 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail prévoient un certain nombre de dispositions relatives à l'organisation du travail à temps partiel (durée quotidienne, amplitude, coupures).  
La durée quotidienne de travail effectif (déduction faite des temps de pause) des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, ni excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.  
L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à 12 heures.  
La journée de travail ne peut pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, plus de 1 fois et pour un maximum de 4 heures.  
Les entreprises qui appliquent une durée de travail supérieure aux 2 heures prévues par la loi doivent, par accord, prévoir une contrepartie.  
Cette contrepartie, dont les modalités d'application sont précisées par l'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

si l'option choisie ne 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  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Le présent article révisé l'article K. 3.5 « Priorité de réembauchage à temps plein ou à temps partiel » de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, en le complétant comme suit :  
« L'employeur a également la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel ayant émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, notamment par le biais de la fiche de suivi mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le temps partiel :

? un emploi à temps complet ne relève pas de sa catégorie professionnelle ;  
? ou un emploi à temps partiel non équivalent.  
Dans la mesure où une adéquation existe entre les compétences des salariés à temps partiel satisfaisant l'employeur ou l'entreprise un emploi à temps plein et les compétences nécessaires à la bonne conduite de l'emploi à temps complet, les entreprises peuvent proposer en priorité cet emploi aux salariés à temps partiel, avant l'embauche d'un éventuel candidat externe. »

Article 7 - Encadrement du temps partiel  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Article 7.1 - Ensemble des salariés à temps partiel  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Les entreprises veillent à proposer aux salariés à temps partiel une durée minimale du travail, qui permettra en outre de respecter les impératifs légaux du salarié et les impératifs de performance de l'entreprise.

Article 7.2 - Salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Les entreprises veillent 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 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 caractéristiques individuelles des salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée minimale prévue à l'article 1er du présent accord.  
Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est, par dérogation, inférieure à la durée minimale hebdomadaire prévue à l'article 1er du présent accord ne peuvent pas travailler sur plus de 5 jours dans la semaine.  
Les salariés à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures ne peuvent pas avoir de coupures 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  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est d'au moins 32 heures par semaine se voient attribuer les mêmes dispositions collectives relatives aux salariés à temps complet. Ces dispositions sont définies à l'article K.1.1 « Repos et pauses » de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

### **Titre IV Salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi**

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Les obligations de service public de la répartition parquagehmatique ictirnses dnas le cdoe de la santé pbquliuue cndouensit les etrneipres à répartir luer activité sur 6 jours, du lndui au smaedi inclus.

Afin de pterremre une continuité de l'activité le semadi et de srstiaftiae aux oatliginbos cnilleneoonevtns sur le repos hebdomadaire, les enesrirepts de la répartition phuratucmaeiqe elnprmeot fréquemment des salariés dédiés au tavaril du samedi. Les salariés, mtjeonermiraait des étudiants, relèvent d'une siituaotn spécifique que les prenearitas sucaiox cviennont d'encadrer par des règles adaptées. Ces dtoossipiins deonivt ptretrmee de farveoisr l'emploi salarié là où clea est possible, plutôt que le rocrués à d'autres frmoes d'activité, teells que la sous-traitance.

Article 9 - Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Une durée mimnaile du travial à tmeps pritael différente est prévue puor les salariés à tmeps piaterl tllvranaat umeiqnnet le samedi.

A cpmoter du 1er jileult 2014, par dérogation à l'article 1er du présent accord, de par la spécificité de l'activité du samedi, la durée hbdaoeirmdae mmnliaie des salariés tlarvlnaait ueiqunnet le samdei est fixée à 4 heures.

Article 10 - Encadrement du temps partiel des salariés travaillant uniquement le samedi  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Les eisnrreetsps dvionet arcodecr une aenttlotn particulière, dnas l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux catrntoeins fiemaalils des salariés à temps ptariel traiaalnlt umnuneieqt le samedi.

Par dérogation à l'article 7.2 du présent accord, le salarié tlaaviarlnnt ueimuengnt le sdaemi et dnot la durée de taraivl journalière est supérieure à 4 hruees et inférieure ou égale à 10 heerus puet aoivr une cuopore dnas sa journée de travail.

## Titre V Cadre juridique de l'accord

Article 11 - Suivi du temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Un sivui du nmbroe de salariés à tmeps petairl dnas l'effectif ttoal de la bnarhce est réalisé aelemelnunnt daunrt les 3 premières années snauivt la snugtaire du présent accord, dnas le cadre de la cmossmoiin pritaaire natnoilae de l'emploi et de la frotiaomn professionnelle. Un ieitcuandr spécifique srea créé, peramettnt un sivui du nbmroe de salariés à tmeps paitrel tvaairanllt unimuqent le smdeai dnas la branche.

Une première réunion de suivi de l'accord arua leiu au cuors du sncoed smeetrse 2015, lros d'une réunion rteisrntee ou d'une réunion de la coismsoimn pitairare noantiale puor l'emploi et la foatroimn plenlosiserfnoe (CPNEFP).

Une sndceoe réunion de suivi arua leiu 3 ans après l'entrée en vuuegir du présent accord, aifn d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord. Ce suivi se frea lros d'une réunion restreinte.

Article 12 - Révision  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

En cas de mfoiicaiodnts des dpsoioisnits législatives ou réglementaires, noamtnmet en matière de durée ou

## Accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la

d'aménagement du tepms partiel, qui aurinaet des efetts dcriets sur les dopnsiotisis du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la pritaee la puls diligente, aifn d'examiner les possibilités de réviser le présent aoccrd puor l'adapter à la suiaitton nevluloe ainsi créée.

Article 13 - Durée. – Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Le présent accord est cconlu puor une durée indéterminée. Son entrée en vuueigr est subordonnée à son exietnosn intégrale. Il errtnea en vuueigr au lndeiamn de la poiutarn de son arrêté d'extension.

Article 14 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Cet acrcod est aiclbplpae aux errntseeps reelvant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la cntvoenion cveiotlcle naniatloe de la répartition pharmaceutique.

Article 15 - Formalités de dépôt et d'extension  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Conformément aux aclrteis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea déposé à la deictiron générale du travail, dépôt des arcdocs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, et remis au secrétariat-greffe du ceosinl de prud'hommes de Paris.

Les praiets sgataireins cinneeonvt de denmaedr au ministère du travail, de l'emploi et du dalgioue scoial l'extension du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014*

Annexe

Modèle de fcihe de souhaits

Fiche de souhaits

Période : du ????????? au ?????????

Identification de l'entreprise et de l'établissement

Nom de l'entreprise :

Etablissement de reemactanhtt :

Identification du salarié

Civilité : ? Maamde ? Monsieur

Nom :

Prénom :

Durée du tvariial hodmaiaebrde aucellte et répartition des hrrieoas :

Aspects faaiiumlx (exemple : nmbore d'enfant[s] à charge, nbmore d'ascendant[s] à charge?) :

Avez-vous d'autres eluyorepms ? ? oui ? non

Souhaits riteafls au temps de tiraavl dnas l'entreprise

Durée du travial hdbedamaroie souhaitée :

Souhaitez-vous que des antneavs compléments d'heures vuos soniet proposés ? ? oui ? non

Signature du salarié

**prévoyance**

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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 contraires aux dispositions 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 contact de travail, le bénéfice d'un régime complémentaire collectif de santé canuvrot les risques maladie, chirurgie, maternité et d'un régime collectif de prévoyance curant les risques décès, incapacité et invalidité.

## Partie 1 Cadre général

Article 1er - Assureurs recommandés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Une procédure de mise en concurrence a été réalisée dans la branche durant l'année 2015, afin de procéder à une répartition pour les régimes frais de santé et prévoyance.

Suite à cette procédure, les participants s'accordent de la branche de la répartition pharmaceutique ont décidé de recommander, pour une période initiale de 3 ans et maximale de 5 ans, par une décision du 21 octobre 2015, l'offre commune d'APGIS et Allianz. Cette recommandation est basée sur une offre commune APGIS/Allianz. L'APGIS assure la couverture des risques maladie, chirurgie, maternité du régime frais de santé et Allianz assure la couverture des risques incapacité, invalidité et décès du régime prévoyance.

A compter du 1er janvier 2016, l'APGIS est nommé gestionnaire unique des régimes frais de santé et prévoyance, Allianz lui déléguant la gestion du régime prévoyance pour la durée de la recommandation.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la répartition pharmaceutique n'ont pas l'obligation de contracter avec les assureurs recommandés. Elles doivent, par contre, offrir à leurs salariés un niveau de garanties au moins 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 égalité de garanties.

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 adéquates pour tous les salariés concernés (hors régimes complémentaires d'entreprise éventuels).

Cette recommandation se fait 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 AIGPS ou prévoyance avec Allianz) sans adhérer à l'autre.

Article 2 - Définition des cadres et des non-cadres

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les partenaires sociaux conviennent que les catégories professionnelles cadres et non-cadres, mentionnées dans le présent accord, s'entendent comme suit :

? cadres : salariés relevant des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de répartition et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe de cette convention ;

? non-cadres : ensemble des autres salariés.

Article 3 - Cadre général des cotisations

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les cotisations (taux cotisationnel et taux d'appel), rappelés 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 d'entreprise de l'organisme 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 conditions d'assurance de mise en œuvre de l'accord, et sont limitées aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale, tels que définies ci-dessous :

? 1re tranche ou « Tranche A » ou « T. A » : faitroc du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

? 2e tranche ou « Tranche B » ou « T. B » : faitroc du salaire complémentaire 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 indemnité supérieure de la part de la sécurité sociale et donc par conséquent un régime complémentaire.

Les niveaux de cotisations diffèrent en fonction des catégories professionnelles, cela se justifie par l'expression des cotisations en fonction du salaire brut, et en fonction des séries de cotisations de chaque catégorie.

## Partie 2 Régime frais de santé

Article 4 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 4.1 - Affiliation des salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les salariés bénéficient du régime dès leur premier jour d'embauche. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Par ailleurs, en dehors des dispositions légales de dispense d'affiliation, la branche de la répartition pharmaceutique ne prévoit pas d'autres dispositifs de dispense d'affiliation.

Un assuré cesse d'être garant à la date de son départ de son contrat de travail. Toutefois, dans certains cas, les salariés ont le droit de travail est suspendu continuellement à bénéficier du régime frais de santé.

4.1.1. Salariés dont le contrat de travail est suspendu mais bénéficiant du maintien du régime

Les salariés sont bénéficiaires du régime frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de maternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou accident (professionnel ou non professionnel), pour la durée de la suspension et tant qu'ils sont inscrits aux effectifs de l'entreprise, et cela en l'absence de la période au titre de laquelle ces salariés bénéficient :

? d'un minimum de salaire, total ou partiel ;  
? ou d'indemnités journalières complètes du régime obligatoire ;  
? ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par le souscripteur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

De même, les salariés présents aux effectifs d'une entreprise

adhérant au régime et percevant une rente d'invalidité ou d'incapacité sont également mineurs au bénéfice des garanties.

#### 4.1.2. Salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant pas du maintien des garanties du régime

Les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé préalable 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 prime d'assurance et de la prime salariale. Ils bénéficieront ainsi des garanties qui leur étaient applicables en tant qu'actifs. Ce maintien est provisoire pendant toute la durée des congés considérés :

- ? sa réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la prise de congé ;
- ? pendant 24 mois au plus pour les congés sans solde ;
- ? et à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en matière de la sécurité sociale.

#### Article 4.2 - Anciens salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les anciens salariés peuvent bénéficier du maintien des garanties du régime en matière de santé, dans les conditions décrites ci-dessous.

##### 4.2.1. Maintien 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 de santé, pendant 6 mois à compter du terme du contrat de travail du salarié (préavis effectué ou non), sa réserve que ce dernier :

- ? ait cotisé pendant une durée supérieure à 6 mois au présent régime d'une façon continue ou discontinuée dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ;
- ? soit inscrit à Pôle emploi à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ;
- ? perçoive une indemnité par l'assurance chômage, et ce quelle que soit la durée de cette indemnisation, ou soit inscrit à un congé de reconversion ou un contrat de sécurisation professionnelle.

Est concerné :

- ? le salarié licencié ;
- ? le salarié ayant adhéré à un congé de reconversion ou un contrat de sécurisation professionnelle, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur ;
- ? le salarié démissionnaire, dont la démission a été reconnue comme légitime par Pôle emploi.

Cette garantie n'est pas cumulable avec la portabilité, telle que décrite à l'article 4.2.2 du présent accord, mais intervient sa 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 de santé, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son 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 cotisation dans l'entreprise, avant la cessation de son contrat de travail ;
- ? de l'ouverture de ses droits à Pôle emploi.

Les garanties auxquelles sont concernés les salariés 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, exercent en tant qu'ayants droit à la date de cessation du contrat de travail, bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'ancien salarié ouvrant droit à la portabilité.

##### 4.2.3. Titulaires d'une rente d'invalidité, d'incapacité, 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 d'assurance d'assurance vieillesse ;
- ? ou d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi, peuvent cumuler les garanties de santé dont ils bénéficiaient, pour eux-mêmes et leurs ayants droit tels que définis à l'article 4.3 du présent accord, à l'issue de la cessation de leur contrat de travail et, éventuellement, de la période de portabilité (art. 4.2.2) ou de maintien des garanties (art. 4.2.1) lorsqu'elle s'applique, moyennant le paiement des cotisations correspondantes, telles que définies à l'article 6.4 du présent accord.

Cette possibilité est ouverte à condition :

- ? qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la fin des prestations antérieures, ou après la période de portabilité des prestations ;
- ? qu'ils adhèrent à titre individuel au régime des anciens salariés de la répartition pharmaceutique.

Les ayants droit d'un salarié décédé, tels que définis dans le présent accord à l'article 4.3, peuvent également demander le maintien de la couverture dont ils bénéficiaient par l'intermédiaire du salarié décédé.

Dans ce cas, les ayants droit bénéficient du maintien des garanties pendant une durée de 12 mois à compter du décès du salarié, sa réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sa 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 cumuleront le numéro d'immatriculation du salarié décédé peuvent bénéficier sans limitation de durée du régime sa réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié. Dans ce cas-là, l'intégralité de la cotisation définie à l'article 6.4 du présent accord est à leur charge.

##### 4.2.4. Invalidité de 2e et 3e catégories

Les garanties maladie, chirurgie, maternité du régime de santé peuvent être assurées à ces personnes, à titre individuel, et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article 6.4 du présent accord.

L'organisme assureur leur adresse une proposition de maintien de la couverture de santé à titre individuel.

Elles doivent 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 de la période de portabilité.

##### 4.2.5. Démission. ? Fin de période d'essai. ? Fin de CDD Fin de la période de portabilité

L'organisme assureur adresse aux anciens salariés concernés ces situations une proposition de maintien de la couverture de santé à titre individuel auprès du régime de santé leur permettant de cumuler les mêmes garanties maladie, chirurgie, maternité, et moyennant le versement d'une cotisation personnelle telle que définie à l'article 6.4 du présent accord.

S'ils ont bénéficié de la portabilité, ces anciens salariés auront un délai de 6 mois suivant l'issue de la période de portabilité pour en faire la demande.

#### Article 4.3 - Ayants droit

#### 4.3.1. Aynas dorit affiliés à trtie obligatoire

Les ayants diort affiliés à trtie ooglitriabe snot définis cmome étant :

- ? les efnfnas à chagre du salarié au snes de la sécurité slociae ;
- ? les eafnfnas du salarié ou de son conjoint, de monis de 27 ans praonusiuvt luers études et, s'ils ont puls de 18 ans, immatriculés suos luer prpoe numéro de sécurité sociale. Dnas ce cas, les reenetosumrmbms snot effectués suos déduction des ptiosrneas perçues de luer muelulte d'étudiants ou de tuot régime oorgabilite ;
- ? les ennfats du salarié ou de son conjoint, itnicsrs suos luer prpoe numéro de sécurité sociale, suos cnratot d'apprentissage ou bénéficiaire des msereus en feuvar de l'emploi dnas le cdare des disoopiinsts légaes ou réglementaires en vuiguer ;
- ? les etanfns du cnojonit du salarié, à cahrghe au snes du régime obligatoire, dnas le cas où il ne bénéficie pas puor eux d'un régime faris de santé. Losrque le coonjint bénéficie puor eux d'un régime fiars de santé, la graiatne n'intervient qu'en déduction de ce régime ;
- ? les aetnsdnas du salarié, dès lros qu'ils snot ayants driot au snes de la sécurité sociale, ou dnas le cas contraire, dès lros qu'ils snot affiliés à trite prsnoreel à un régime oiortbilage et qu'ils répondent à la définition de l'article L. 161-1 du cdoe de la sécurité scoaie ;
- ? les petits-enfants du salarié à carghe au snes sécurité slicaoe ou de son cjnoiont ;
- ? les mbmeres de la famlie à cahrghe du salarié, bénéficiaires de l'article L. 212-1 du cdoe des ponsines mlrieatiis d'invalidité et des veiticms de la guerre.

#### 4.3.2. Aaynts dirot affiliés à trtie optionnel

Les cntojnois à chrage des salariés peuvnet être affiliés de façon ooplenlitne au régime fiars de santé. Cette altaiffiion est ftiae de façon volontaire, en cpoerittnrae du pineaemt dricet d'une coatsotiin à l'assureur, tlele que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Le connjiot à cgrahe du salarié, au snes du présent accord, est défini comme étant :

- ? l'époux ou l'épouse légitime du salarié, même séparé de coprs mias non divorcé ;
- ? le ciobcunn du salarié ;
- ? le paarreitne de ptace civil de solidarité du salarié,

dès lros que cttee prenpose :

- ? est anyat dirot au snes de la sécurité sloicae ;
- ? ou, dnas le cas contraire, dès lros qu'elle est affiliée à tirtte peronnsel à un régime oltbiooagre et qu'elle est en muresse de prouver, par la fionuurte du deiernr aivs d'imposition commune, l'absence d'activité professionnelle, et :
- ??? l'absence de poetercpin d'un rneveu d'activité ;
- ??? ou l'absence d'un revneu de relanempemct supérieur, puor l'année de référence fiscale, au monantt aeunnl du rneveu de solidarité acvtie (RSA) versé puor une poenrnse suele snas enfant.

En outre, le cnojonit retraité du salarié qui est désormais affilié à titre pneseonrl à un régime oiortbtagle du fiat de la ltioiqidaun de ses prrpoes dtoirs à la retraite, puet cnteuoinr à bénéficier du présent régime, aux cnondtois cuvimuaetls satnievus :

- ? avior été crueovt au titre du présent accrd en qualité de coionjnt à crahge du salarié au meonmt de l'adhésion de ce deriner ;
- ? s'acquitter deinmcrteet auprès de l'assureur du vnemeerst intégral de la costaotiin ? atldue retraité ? prévue à l'article 6.4 du présent accord.

#### Article 4.4 - Adhésion optionnelle des mandataires sociaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les entrereisps adhérant au régime fiars de santé et prévoyance de la brahne de la répartition pueqhiarcmæ ont la possibilité, par décision de luers itcsnaens dirigeantes, de firæ adhérer ou pas au régime firas de santé les maiaadentrs saicuox de l'entreprise. L'adhésion au régime fiars de santé des metdnaairs scouaix n'empote pas adhésion oiabtioigle au régime prévoyance, snas décision pirse expressément en ce snes par les

#### Article 5 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

##### Article 5.1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Cette gtarinae a puor oebjt d'assurer un rburmseemoent complémentaire aux pneitsaorts en narute de la sécurité siloace et de tuot ature organisme, asniï que le vmrneest d'une indemnité fioifartæ en cas de crue thermique.

Les pioneasrtts de faris de santé snot identiques, qelule que siot la catégorie à leaqlule le salarié appartient.

##### Article 5.2 - Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les gtaraneis snot cmnreofs aux dpnssioiotis rvtielaes aux crontats dtis « rslnebpasæ » tleels que définies à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scailoe et à la cruotvreue mainimle prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, asini que par luers décrets d'application.

Dans ce cadre, les rbneeomtmures indiqués pveenut donenr leiu à une mirajooatn ou une mrnoatioin et cueonrvt l'intégralité des fiars engagés puor les aects ilcnus dnas le pinear « 100 % santé ».

Sauf meotinn contraire, les pnersaitts ci-dessous s'entendent « y ciproms les panstiteors versées par le régime oobggritlae de sécurité silcaoie », c'est-à-dire que les pastnotries ienuclnt le rmenoebuersmt effectué par le régime ogbrloiatie de sécurité soailce dnot dépend l'assuré, qu'il s'agisse de rtembmeruoens effectués au tirtte de l'assurance maladie, la maternité ou du régime aetncncids du travail/maladies professionnelles.

À l'exclusion des gtanerias muornte et vrrees qui s'entendent régime obaitlgoie de sécurité silacoie inclus, lsqorue la ptrsteaion est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obligatoire.

Sauf mtenoin expresse, sules les atces remboursés par le régime ogtiroibale de sécurité siloace snot pirs en charge.

Les grtnaaies exprimées aevc une limtitiaon « par an et par bénéficiaire » snot des fofiatrs annuels, vbaelals du 1er jnvaier au 31 décembre, suaf meotnin cnortiræ précisée dnas le talbau des garanties.

Le dipoistsif dit « 100 % santé » cersorpnod à l'ensemble des aetcs fansiat l'objet d'une psire en chagre intégrale par le régime oiortbarlge de sécurité soailce et le présent régime complémentaire cloetlicf fiars de santé, suos réserve du rcepset par les peolfsnsreonis de santé des pirx limite de vnete (PLV) ou des hneroraois letiims de fartatiuocn (HLF), tles que définis par arrêté. Le but est de rnerde ces équipements albeicscses snas rsete à charge.

Les aetcs aenrtapanpt au diiopsistf dit « Hros 100 % santé » fnot l'objet d'un éventuel rstee à crghæ après ivttnonieern du régime ogboritiale de sécurité sciolæ et du présent régime complémentaire cotclliet faris de santé. Il s'agit des dspoisfiits dtis à « tiarf maîtrisé », (comportant des Hoenoairrs letiims de fttauicorn en matière de gianrate dentaire) ou à « tiarf lirbe » (en matière de geranitas optique, denartie et aieds auditives).

Dans tuos les cas, le toatl des reueembomtsrns du régime oigrlitobaæ de sécurité sociale, de l'organisme assureur, et de tuot autre osrnmgiae complémentaire ne puet excéder le mantnot des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, csלבטאולone en ligne sur le stie Légifrance, rquruibe Bueltinls oificelfs des covenantins collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc\\_20200041\\_0000\\_0014.pdf&isForGlobalBocc=false](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0014.pdf&isForGlobalBocc=false)

##### Article 5.3 - Contrat responsable

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les gntiareas définies à l'article 5.2 du présent accord se coomefnrnt aux donsiipsotis ratileevs aux canrttos dtis « raespbnloses », teels que définies à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sailoce et à la cevruroue minmiale prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, aisni que par lreus textes d'application.

Dans ce cadre, les robneuetmrsems indiqués dnas la gllrie des gareitnas pvenut dnoenr leiu à une moaroatjin ou une maiirtonon de manière à rtseeecpr les mniima ou les mxmiaa prévus dnas le cdrae du cntoart rslpobnasee (art. L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale).

En particulier, snot eclxus de la pirse en chgare :  
 ? la moarjtoin du tikect modérateur en cas de non-respect du paruorcs de sonis coordonnés (absence de désignation du médecin traitant, ctouolisnatn d'un médecin spécialiste snas prpiieoctsn du médecin traitant) ;  
 ? les dépassements d'honoraires sur les atecs tuienceqhs médicaux et cqneliuis lorqsue le bénéficiaire ne rtpesece pas le parorcus de soins coordonnés, à hatueur du mnnaott du dépassement autorisé sur les acets cuilienqs ;  
 ? la papcitoaiitn frtfoaiaire puor les atces et cnoiauntltos réalisés par un médecin, en ville, dnas un établissement ou un ctrene de santé (hors hospitalisation) et puor les atecs de biologie, aisni que les fncerhisas médicales (art. L. 160-13 du cdoe de la sécurité sociale) ;  
 ? la frichhase médicale appliquée sur les médicaments délivrés hros hospitalisation, les aects d'auxiliaires médicaux en ville ou en établissement ou cnrtee de santé (hors hospitalisation) et le tranprost saritniae à l'exception des tnpasrtrs d'urgence.

Toute mdcafiioiitn législative ou réglemantaire ultérieure ccaonenrnt le caractère rbnoseslpae du catnot srea aanquutteomemitt appliquée au régime faris de santé, snas que la cnocusoiln d'un aevnant de révision au présent aocrd ne snot nécessaire. L'assureur dvrea ifrenmor le comité ptiriraae de gestion, prévu à l'article 11 du présent accord, des mtiioadncifos nécessaires et de leurs modalités de msie en ?uvre propo

(1) Aicrlte étendu suos réserve des dtonsipiiss de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.  
 (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

**Article 5.4 - Actes de prévention**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les aects de prévention définis réglemantairement snot remboursés conformément aux pestos de rmmeerunebst axquleus ils se rtahcetant et au mmiinum à hautuer du tikect modérateur.

(1) Atrcile étendu suos réserve des dponssiiois de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.  
 (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

**Article 6 - Cotisations du régime frais de santé**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

**Article 6.1 - Taux de cotisation du régime des cadres**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

Depuis le 1er jleulit 2017, le tuax de csiitotoan destiné à civuror les gaantires maladie-chirurgie-maternité du régime faris de santé puor les salariés craeds est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de coottaisin contractuel	Taux de ctsootiian appelé
TA et TB	1,42 %	1,38 %

Régime lcoal Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de ciotsotian contractuel	Taux de ctsooiitan appelé
TA et TB	0,95 %	0,92 %

À cmpteor du 1er jluilet 2018, le tuax de ciatiosotn destiné à

covurir les gaienatrs maladie- chirurgie-maternité du régime frais de santé puor les salariés ceards srea fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de coisiotatn contractuel	Taux de ctioatiosn appelé
TA et TB	1,42 %	1,42 %

Régime loacl Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de citstooain contractuel	Taux de ciasoitotn appelé
TA et TB	0,95 %	0,95 %

La prat psrie en carhge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

(1) Aclirte étendu suos réserve, d'une part, de l'application des sttioaulpns de l'accord nainaoitl ieesenrrotppinsofl du 17 nvrbmee 2017 intnsuaitt le régime Agirc-Arrco de ratterie complémentaire et de l'accord nionaatl iorpeefnesitnsonrl du 17 nobmrvee 2017 rliteaf à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des doiosinsitps du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pirs puor l'application des airtctes 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.  
 (Arrêté du 30 jleluit 2019 - art. 1)

**Article 6.2 - Taux de cotisation du régime des non-cadres**  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

Depuis le 1er jleulit 2017, le tuax de ctaositon destiné à covurir les gtaanries maladie-chirurgie-maternité du régime fairis de santé puor les salariés non cedars est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cstioiitaon contractuel	Taux de cioiosattn appelé
TA et TB	2,38 %	2,31 %

Régime lcaol Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cstitiaoon contractuel	Taux de ctostoiain appelé
TA et TB	1,61 %	1,56 %

À ceptomr du 1er jleuilt 2018, le tuax de cisotaoitn destiné à cvuror les gatrinaes maladie-chirurgie-maternité du régime fiars de santé puor les salariés non cerdas srea fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de ctsoiaion contractuel	Taux de casoioittn appelé
TA et TB	2,38 %	2,38 %

Régime lacol Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cioatisotn contractuel	Taux de csioitaton appelé
TA et TB	1,61 %	1,61 %

La prat psrie en caghre par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

(1) Alirtce étendu suos réserve, d'une part, de l'application des saplnotuiits de l'accord niaontal isieprnrnefnseool du 17 nvbermoe 2017 iitnatnsut le régime Agirc-Arrco de raetirte complémentaire et de l'accord ntaional itsoeersppnforinl du 17 nvmbroee 2017 rleiatf à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dnioiitssoss du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pirs puor l'application des atilreccs 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.  
 (Arrêté du 30 jilluet 2019 - art. 1)

Depuis le 1er janvier 2016, le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, peut adhérer valablement au régime, en ce compris du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 € qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée, sera prise en charge dans le cadre du haut degré de solidarité, tel que prévu à l'article 12 du présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur recommandé au comité pratique de gestion de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié, par le comité pratique de gestion, sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.  
(Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

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  
En vigueur étendu en date du 1 juillet 2020

Le taux de cotisation destiné à couvrir les grésés maladie-chirurgie-maternité du régime français 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 1er juillet 2020, comme indiquées ci-dessous. Ces dernières peuvent être modifiées à un moment donné du processus de la sécurité sociale.

Adulte retraité

Régime général		
Départ antérieur au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	2,29 %	2,29 %
Départ depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,57 %	1,57 %
2e année de départ	1,96 %	1,96 %
3e année de départ	2,29 %	2,29 %
À partir de la 4e année de départ	2,29 %	2,29 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départ antérieur au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,56 %	1,56 %
Départ depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,07 %	1,07 %
2e année de départ	1,33 %	1,33 %
3e année de départ	1,56 %	1,56 %
À partir de la 4e année de départ	1,56 %	1,56 %

Adulte non-retraité

Régime général		
Départ antérieur au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,87 %	1,87 %
Départ depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,57 %	1,57 %
2e année de départ	1,72 %	1,72 %
3e année de départ	1,87 %	1,87 %
À partir de la 4e année de départ	1,87 %	1,87 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départ antérieur au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,27 %	1,27 %
Départ depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,07 %	1,07 %
2e année de départ	1,17 %	1,17 %
3e année de départ	1,27 %	1,27 %
À partir de la 4e année de départ	1,27 %	1,27 %

Enfant

Régime général		
À compter du 1er juillet 2020	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,20 %	1,18 %

Régime local Alsace-Moselle		
À compter du 1er juillet 2020	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	0,82 %	0,81 %

Les cotisations ? adultes ? concernent les cotisants qui ont versé quelque chose pour bénéficier du régime français de santé. Elles peuvent être concernées :  
? chaque ancien salarié, retraité ou non ;  
? chaque adulte ayant droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiaire de la couverture au titre d'un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation enfant devient gratuite à partir du 4e enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité pratique de gestion.

## Partie 3 Régime prévoyance

Article 7 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016

Article 7.1 - Affiliation des salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2016

Tous les salariés bénéficient du régime dès leur première journée d'embauche. Ancienneté d'ancienneté n'est requise.

Article 7.2 - Maintien de la garantie décès pour les salariés en arrêt de travail ou en invalidité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 montant 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Depuis le 1er juin 2015, l'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'un maintien des garanties prévoyance, à titre gratuit, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.  
L'ancien salarié est éligible à la portabilité s'il justifie de :  
? de la cessation de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) ;  
? de l'ouverture de ses droits à 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les époux adhérant au régime de santé et prévoyance de la branche de la répartition paratourne ont la possibilité, par décision de leurs instances dirigeantes, de faire adhérer ou non au régime prévoyance les mandataires sociaux de

l'entreprise. L'adhésion au régime prévoyance des mandataires sociaux n'emporte pas adhésion obligatoire au régime de santé, la décision prise expressément en ce sens par les instances dirigeantes de l'entreprise.

Article 8 - Garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En cas de décès de l'allocataire pour frais d'obsèques versés en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, les garanties prévoyance versées en fonction de la catégorie à laquelle le salarié appartient. Lorsque les garanties prévoyance sont modifiées, ces modifications ne sont effectives que pour les versements effectués à partir de la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles garanties. La définition des cotisations et des enfants à charge est fixée dans la convention d'assurance signée avec l'assureur.

Article 8.1 - Garantie incapacité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les indemnités complémentaires, versées au titre du présent régime en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, sont calculées en pourcentage du montant de référence brut, ces pourcentages varient selon la tranche du salaire, mais étant limitées à hauteur des plafonds de la sécurité sociale.  
Ces indemnités complémentaires sont soumises à cotisation sur les cotisations sociales, selon la législation et les réglementations en vigueur. En aucun cas le total des sommes nettes perçues par le salarié (sécurité sociale, mensualisation, régime de prévoyance) ne peut excéder son salaire réel net d'activité.  
Par ailleurs, l'assureur en charge du régime prévoyance ne pourra pas procéder à des opérations de contrôle médical sur les salariés en arrêt de travail.

#### 8.1.1. Cadres

a) Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident  
La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié cadre. Le taux des indemnités varie avec la durée de l'arrêt.

(En pourcentage.)

Catégorie du salarié		Cadre			
		Ancienneté < 1 an		Ancienneté ? 1 an	
Tranche de salaire		TA	TB	TA	TB
Période de versement	Du 4e au 30e jour	30	80		
	Du 31e au 90e jour	30	80		
	Du 91e au 274e jour	30	85	30	85
	A partir du 275e jour	30	90	30	90

b) Incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle  
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le régime verse des indemnités complémentaires à ceels de la sécurité sociale, de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à ceels de la sécurité sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut, à partir du 4e jour d'arrêt de travail.	Indemnités complémentaires à ceels de la sécurité sociale versées de manière à garantir 90 % du salaire brut de référence dans la limite de TA + TB, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut, à partir du 91e jour d'arrêt de travail.

Catégorie du salarié	Cadre	
	Ancienneté < 1 an	Ancienneté ? 1 an

#### 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 slovaque ne dépasse pas :  
? 70 % du montant de référence à partir du 4<sup>e</sup> jour ;

? 75 % du traitement de référence à partir du 31<sup>e</sup> jour.

(En pourcentage.)

Catégorie du salarié		Non-cadre	
Période de versement		TA	TB
Du 4 <sup>e</sup> au 30 <sup>e</sup> jour		20	70
À partir du 31 <sup>e</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 spécial des indemnités complémentaires à celles de la sécurité slovaque au salarié non cadre. La période de versement des indemnités varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

%, 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>e</sup> et 3<sup>e</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 en étude.

(En euros.)

Catégorie du salarié	non-Cadre	
	Ancienneté < 1 an	Ancienneté ? 1 an
Montant des indemnités	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité slovaque versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (TA et TB), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut à partir du 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt, si celui-ci est égal ou supérieur à 4 jours.	Indemnités complémentaires à celles de la sécurité slovaque versées de manière à garantir 70 % du salaire brut de référence (TA et TB), sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale reconstituées en brut à partir du 4 <sup>e</sup> jour d'arrêt.

Enfant à charge	Allocation éducation invalidité annuelle
	Cadre
De moins de 11 ans	228,67
De 11 ans à moins de 18 ans	381,12
De 18 ans à moins de 27 ans	571,68

### 8.2.2. Non cadres

a) Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié non cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

Non cadre	
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente
	TA ET TB
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	75 % de TA et TB, retenue de la sécurité sociale comprise
1 <sup>re</sup> catégorie	Rente minorée de 25 %

Article 8.2 - Garantie invalidité  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janv. 2016

Le salarié reconnu en invalidité par la sécurité slovaque perçoit du régime de prévoyance une rente, exprimée en pourcentage de son salaire brut TA et TB.  
Par ailleurs, les enfants du salarié classé en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</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 ce qui est alloué aux enfants d'un assuré décédé.

### 8.2.1. Cadres

a) Rente d'invalidité

Le calcul de la rente du salarié cadre invalide est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

Cadre		
Catégorie de l'invalidité	Montant de la rente	
	TA	TB
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	30 %	90 %
1 <sup>re</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 de 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

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 de 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>e</sup> et 3<sup>e</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 en étude.

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation invalidité annuelle
	Non cadre
De moins de 11 ans	183,00
De 11 ans à moins de 18 ans	274,42
De 18 ans à moins de 27 ans	365,88

Article 8.3 - Garantie décès  
En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janv. 2016

Le régime de prévoyance garantit, en cas de décès de l'assuré,

le venmsreet 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 cipatal calculé en peroaugcnte de son slaraie anneul brut, limité à TA et TB. Ce caiatpl vaire en fooictnn de la sttioiaun de fmlalie et des etnfnas ou prsnneoes à cgarhe au snes du cdoe de la sécurité sociale. Le cipaatl « décès miadale » est payé par atcaiontipin à l'assuré, sur demande, s'il est classé en invalidité 3e catégorie. Une acllaotion fraaafitoe puor frias d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint, d'un enafnt à chrage ou d'un aedcnsant à charge. Une aacilotoln éducation auelnhle est accordée, suos cneateirs conditions, aux ohlepinrs qui psvoeiruunt lures études, puor aatnut qu'un ciaaplt décès ait été versé par le régime. Le mnaotnt est déterminé par tharencs d'âge des enfants. Il est dbluoe puor les onrliphs de père et de mère.

### 8.3.1. Cadres

a) Ctaapil décès en cas de décès du salarié cadre  
Le cpaatl est différent sivanut que le décès du salarié est consécutif à une madalie ou à un aiccednt (sauf en cas de vmnereset anticipé puor un ilivnade de 3e catégorie et puor la girntaae dolbue efeit prévüe à l'article « Caaitpl décès en cas de décès d'un pchroe du salarié crade », où suel le barème « mdaalie » est appliqué).

(En pourcentage.)

Situation du salarié	Cadre	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou viavnt maritalement	Sans ponrense à cghrae : 170	Sans pennorse à crhgae : 270
	Avec une psneonre à chrgae : 275	Avec une poennrse à chrage : 450
Marié, pacsé	Sans psnonree à cgarhe : 220	Sans pernsone à cghrae : 370
	Avec une prnneose à cgahre : 275	Avec une posrnene à caghre : 450
Majoration (par peronnsse à cahgre supplémentaire)	Au-delà de 1 porensne à cgrhae : 55	Au-delà de 1 peonrnse à chrage : 80

b) Ctaiapl décès en cas de décès d'un pchroe du salarié cadre

Situation du salarié	Cadre	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Décès du conjoint	20 % du slariae de référence anuenl (TA + TB)	
	Majoration de 10 % par pnsnreoe à charge	
Décès d'un enfnat à charge	20 % du salarie de référence (TA + TB)	
Décès d'un asnanecdt à charge	20 % du silaare de référence (TA + TB)	
Garantie double eefft (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 puls du ctpaial décès du salarié (lorsqu'ils en snot bénéficiaires), un ciapatl gboall égal à 50 % du caatpil « midlaae ». Ce citaapl gboall « supplémentaire » est versé aux eafntns du cuople qui étaient ercone à chrgae au mmoent du décès du salarié et de son conjoint.	

	Dans le cas du décès postérieur du conjoint, il est versé aux eafntns du cupole qui étaient ecnore à cgarhe au mneomt du décès du cnoiojnt un cpaatl gblaol égal à 50 % du caaitpl « midlaae ».
--	---

c) Atloaociln éducation  
Le mnnoatt anneul de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié crade est foniocnt de l'âge de cqahue eannft à chagre eocrne en étude.

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès allenune dnas le cas du décès de l'assuré
	Cadre
De mnios de 11 ans	457,35
De 11 ans à minos de 18 ans	762,25
De 18 ans à mions de 27 ans	1 143,37

Ce matnnot est dbuloe dnas le cas d'un eanfnt ohrpeiln de père et de mère :

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès anluenle dnas le cas d'un eanfnt orleiphn de père et de mère
	Cadre
De mnios de 11 ans	914,70
De 11 ans à mions de 18 ans	1 524,50
De 18 ans à mions de 27 ans	2 286,74

d) Fiars d'obsèques

Une altaocion fraaoitfre puor faris d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enafnt à cahgre ou d'un aaednsctt à charge.

Frais d'obsèques
25 % du panofld msneuel de la sécurité sociale

### 8.3.2. Non-cadres

a) Caaptil décès en cas de décès du salarié non cadre  
Le cpatial est différent sinuavt que le décès du salarié est consécutif à une maailde ou à un aeccdnt (sauf en cas de vmnerset anticipé puor un ialdvine de 3e catégorie, où suel le barème « miadlae » est appliqué).

(En pourcentage.)

Situation du salarié	Non Cadre	
	Décédé par maladie	Décédé par accident
Célibataire, veuf, divorcé ou vavint maritalement	Sans pnnrosee à cghrae : 120	Sans prsnonee à crahge : 192
	Avec une pesrnone à caghre : 192	Avec une posrenne à caghre : 312
Marié, pacsé	Sans pnnreose à craghe : 156	Sans ponnree à chrgae : 251

	Avec une pnsneore à chgrae : 192	Avec une pneosne à cghare : 312
Majoration (par pnersnoe à chgrae supplémentaire)	Au-delà de 1 psnneore à cahgre : 36	Au-delà de 1 pnrnsnoe à chagre : 60

b) Cipaatl décès en cas de décès d'un proche du salarié non cadre

	Non Cadre
Décès du conjoint	26 % du saairle de référence anunel (TA + TB)
Décès d'un enafnt à charge	12 % du siaarle de référence auennl (TA + TB)

c) Atciololan éducation

Le mtonat annuel de l'allocation éducation versée en cas de décès du salarié non cdrae est fcnitoo de l'âge de cuahqe enafnt à carhge encore en étude.

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès aullenne dnas le cas du décès de l'assuré
	Non cadre
De mnios de 11 ans	365,88
De 11 ans à mnios de 18 ans	548,82
De 18 ans à mions de 27 ans	731,76

Ce manontt est dlboue dnas le cas d'un ennaft ohlerpin de père et de mère :

(En euros.)

Enfant à charge	Allocation éducation décès allnuee dnas le cas d'un enfant oepirhln de père et de mère
	Non cadre
De moins de 11 ans	731,76
De 11 ans à moins de 18 ans	1 097,64
De 18 ans à moins de 27 ans	1 463,52

d) Firas d'obsèques

Une aloactilon farotirfiaie puor firas d'obsèques est versée en cas de décès de l'assuré, de son conjoint, d'un enfant à chgrae ou d'un asndaent à charge.

Frais d'obsèques
25 % du plfaond meeusnl de la sécurité sociale

Article 9 - Cotisations du régime prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 9.1 - Taux de cotisation du régime des cadres  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A cmtpeor du 1er jveniar 2016, le tuax de ciitoaston destiné à cuivorr les ganairtes incapacité-invalidité-décès du régime prévoyance puor les salariés ceadrs est fixé à 1,50 % des tnharecs A et B du sarlaie brut. La répartition par rsuqie est la suivnate :

(En pourcentage.)

Risque incapacité		
Tranche du salaire	Taux de coiatiostrn contractuel	Taux de cstaoiotn appelé
TA	0,34	0
TB	0,17	0,17

(En pourcentage.)

Risque invalidité		
Tranche du salaire	Taux de cttiaosion contractuel	Taux de ctioitsoan appelé
TA	0,37	0
TB	0,185	0,185

(En pourcentage.)

Risque décès		
Tranche du salaire	Taux de cistaoiotn contractuel	Taux de ctiitaoson appelé
TA	0,79	0
TB	0,395	0,395

(En pourcentage.)

Total		
Tranche du salaire	Taux de caioottsin contractuel	Taux de cttioaiosn appelé
TA	1,50	0
TB	0,75	0,75

La prat pirse en caghre par l'entreprise est fixée à 1,50 % de la tnhcrae A, répartie au prtaroa des tuax de csiootatin cités ci-dessus. Les peraoeucntgs rnsteat sur les tecnrahs A et B snot pirs en charge, au minimum, à 50 % par l'entreprise.

Article 9.2 - Taux de cotisation du régime des non-cadres  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A coepmtr du 1er jineavr 2016, le tuax de citoatosin destiné à cuivorr les gritneas incapacité, invalidité, décès du régime prévoyance puor les salariés non cerads est fixé à 2,47 % des trechnas A et B du srialae brut. La répartition par ruqsie est la suaitvne :

(En pourcentage.)

Risque incapacité		
Tranche du salaire	Taux de coaitositrn contractuel	Taux de ciatoostrn appelé
TA	0,44	0,44
TB	0,44	0,44

(En pourcentage.)

Risque invalidité		
Tranche du salaire	Taux de caiitotosn contractuel	Taux de citooaitns appelé
TA	0,285	0,285
TB	0,285	0,285

(En pourcentage.)

Risque décès		
Tranche du salaire	Taux de coisittoan contractuel	Taux de citioaotsn appelé
TA	0,18	0,18

TB	0,18	0,18
----	------	------

(En pourcentage.)

Total		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA	0,905	0,905
TB	0,905	0,905

Pour les toris ruiseqs invalidité, incapacité et décès, la prat pisre en cghrae par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Ce tuax gbloal inclut, par ailleurs, la ganarite « mlouinsetsiaan » prévue dnas le crade du régime incapacité. Cttee csatoitoin destinée à cviorur une pirate de la mstinesailaou est à la sluee crhage de l'entreprise.

(En pourcentage.)

Mensualisation courtvee par le régime prévoyance Cotisation crndasnoepot à la patrie de l'obligation de meintan de srarliae par l'employeur coruevte dnas le régime		
Tranche du salaire	Taux de cttioaosn employeur	Taux de ciotoitsan salarié
TA et TB	0,66	0

Article 10 - Revalorisation des prestations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les reents en crous de sceivre à la dtae de cnhegmanet d'organisme auursser (y cprmios les pretntisaos décès prnanet la frome de rente) cntiunoreont à être revalorisées.

Les grnetaias décès snreot également mineaeunts au pofirt des bénéficiaires de renets d'incapacité de travail ou d'invalidité lros de la résiliation du cnatrot d'assurance, étant précisé que la rslaioearoitvn des bsaes de calucl des pntiseoras décès dvera être au moins égale à cllee prévue par le carontt résilié.

Lors du cnmgheneat d'organisme assureur, les pitenraeras sauoicx s'engagent à orgsiaenr la pirse en chgare des oltngioabis ci-dessus définies, siot par l'organisme dnrot le catnrot a été résilié, siot par le nuevol oirmnagse assureur.

## Partie 4 Gestion du régime

Article 11 - Comité paritaire de gestion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un comité ptaariire de gieotsn a été créé dnas la branche de la répartition pharmaceutique. Il est composé, puor moitié, des représentants de l'organisation d'employeurs et, puor l'autre moitié, des représentants de l'ensemble des osotarnaingis sainecylds de salariés représentatives, sieanairtgs de la cnitoonevn cevvlilote ou y anyat adhéré en totalité et snas réserve.

Ce comité piariirte de gtieosn a puor mosiniss de velielr au bon fneomicnnetnot des régimes prneolesifosns frias de santé et prévoyance, d'étudier les mdcoinitiofas des ptinrostaes et des cattnioisos et de gérer le fndos saccoil de la branche de la répartition pharmaceutique.

La cioptosimon et les règles de fnocenoietmnt du comité praairte de gstioen snot définies dnas les acirtels ci-dessous.

Pour cuqah eericxc civil, puor le régime faris de santé et le régime prévoyance, l'organisme aruesusr recommandé puor le régime établit un rarpopt sur l'ensemble du régime ceoonsarnrpdrt aux activités consolidées de tuteos les sociétés adhérentes.

Ce rpporat comprend, d'une part, le mntonat des ciitotsaons butres de réassurance, le moantnt des ptiaonrtses payées buetrs de réassurance, le mtonnat des pronivosis thnqueices butres de réassurance le 1er jivner et le 31 décembre de l'exercice considéré ; d'autre part, la quote-part des ptduiors finncraies ntes des atuers charges, des patcoiritaipns aux résultats de la réassurance. Il est présenté au comité pirtaarie

de geisotn tuos les ans.

Ce rrapot srea tmnrrias par l'assureur gatnorisinee à la même dtae à la decoritin de cuqhae enseptirre adhérente au régime. Il srea présenté, puor information, au comité d'entreprise ou, s'il y a lieu, au CCE de l'entreprise adhérent auprès des auresurs recommandés.

Les errptieness qui n'adhèrent pas auprès des asuesurs recommandés dnas le présent aroccd dneiovt respecter, auprès de luers arueusrs respectifs, les doptionsiis décrites dnas le présent accord.

Les eprtserains ernatnt dnas le cahmp d'application de la cooteivnnn collective, mias qui aeuirnat confié la gieostn de luer régime faris de santé et prévoyance à un artue organisme, dvenoit cmouqenuimr à luer comité d'entreprise le rppaort cooranpnst à luer pporre résultat (à défaut aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au CCE au puls trad le 31 août suvniat la clôtur de l'exercice considéré.

Article 11.1 - Composition du comité paritaire de gestion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Ce comité paiiratre de gestion, nommé puor un exriccee de 12 mois, eiexccre se tnmaiernt le 31 décembre de cquahe année, crnmeopd duex collèges :

? un collège des salariés, composé de qurtae mbmrees puor chuacne des oaoarintinsgs scnldayies siaigntaers de la cnoetiovn clctvoleie nlnoaitae et représentatives au niveau de la banche ;

? un collège des employeurs, composé d'un nombre égal de membres.

Tout mmbree qui ne puet assietr à une séance est représenté de pelin droit, snas qu'il siot exigé un pvuioor à cet effet, par un arute mrbeme de sa délégation.

Dans l'hypothèse d'un empêchement dlrabue ou définitif de l'un des membres, il puet être procédé à la désignation d'un arute mbmere dnrot le madant eierrpxa à la fin de l'exercice en cours.

Article 11.2 - Bureau du comité paritaire de gestion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### 11.2.1. Ciopsimoton du bureau

Lors de la première réunion de cqahue exercice, le comité ptiariare de goseitn élit, prmai ses membres, un buerau cpnemornat :

? un président ;

? un vice-président ;

? un secrétaire ;

? un secrétaire adinojt ;

? un mrbmee supplémentaire par collège cantnsiuott le comité paairtie de gestion.

Le président diot aetnarppir aivealnrtntemet au collège des eepluryoms et au collège des salariés, suaf désistement exprs du collège aquel daviet rnveeir la présidence.

Le vice-président diot apertpianr au collège des salariés lquorse le président atpinpeart au collège des emreolypus ; il diot aeapnprtir au collège des emlprouyes lrqosue le président anepatpirt au collège des salariés.

Le secrétaire diot aetnrappr au même collège que le président.

Le secrétaire aiondjt diot aaippnretr au collège du vice-président.

En cas de décès ou de démission d'un mebrme du bureau, il srea procédé à une élection en vue de son rpceenlemmat par un mmbree aeatprnapt au même collège, suaf désistement exprs de ce collège, le manadt epnaixt à la fin de l'exercice en cours.

### 11.2.2. Modalités de l'élection du bureau

Le président et le vice-président snot élus à l'unanimité des duex collèges, la poiostin de cuqah collège étant au préalable déterminée au meoyn d'un vtoe exprimé cmroe décrit à l'article 11.3.2 du présent accord. Si l'unanimité ne se réalise pas au corus du pemrier tuor de scrutin, il est organisé antaut de tours qu'il est nécessaire.

Le collège aqueul apneiartpt le président, vatont séparément, cmome il est dit à l'article 11.3.2, élit le secrétaire. L'autre collège vntaot séparément, cmome il est dit à l'article précité, élit le secrétaire adjoint.

Chaque collègue vnoatt séparément élit son mbmere supplémentaire.

### 11.2.3. Fcnnecoimnontt du bureau

Le burau a puor foctinon de préparer le tiarval du comité praiatre de gestion, de le cqooveunr et de suirve la bonne exécution de ses décisions. A mions d'une délégation de pouovir du comité piitarrae de gestion, le beuaru n'a de puioovr de décision que puor sauettr sur des cas sacieux urgents.

Le beuaru se réunit sur covvitaonon écrite de son président ou du vice-président le remplaçant, metoinnant l'ordre du juor et suos préavis de 48 hreues au moins.

Le buearu prend ses décisions à la majorité des merbmes présents, non cimrops les abstentions.

Au cas où une majorité ne se dégage pas lros d'un vtoe du bureau, le président du beuaru diot pteor l'objet du désaccord à l'ordre du juor de la panrciohe réunion du comité piraatrie de gestion.

Article 11.3 - Fonctionnement du comité paritaire de gestion  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

#### 11.3.1. Réunion du comité ptaaririe de gestion

Le comité pirairtae de gsotein puet se réunir tuos les mios selon un cdrleienar préétabli, ou puls sevount si clea s'avère nécessaire, sur ctoncaovvin écrite du bauaru mnnetnnaoit l'ordre du juor et suos préavis de 7 jorus francs. Cttee covcaoiontn est tsranisme par l'assureur girnenisatooe du régime. En tuot état de cause, en cas de statouiin utreng et exceptionnelle, le comité pariraite de geotisn se réunira en juiellt et en août.

Le secrétaire est chargé d'établir un procès-verbal de cquahe réunion, que le président diot fiare arvopuepr à la réunion snitvaue à l'unanimité des memebms présents ou représentés.

Dans le cas où il est empêché, le président diot aietvrr au préalable le vice-président, aifn qu'il asurse son remplacement.

Dans le cas où le président et le vice-président snot empêchés, il arteappnit au comité patrariie de gositen de désigner, pmari ses membres, un président de séance dnas les fomres prévues à l'article 11.2.2 du présent accord.

#### 11.3.2. Pisers de décisions du comité prairaita de gestion

Les décisions du comité priariae de giseotn snot pseris par aocrd constaté au moyen d'un vtoe des duex collèges.

Chaque collègue dpiosse à cet eefft d'une voix.

Préalablement au vtoe prévu à l'alinéa précédent, caquhe collègue détermine sa pistioon séparément.

Au cas où une majorité au sien du comité pirtraiae de gtsoein ne se dégage pas lros d'un vote, celui-ci diot oigterojieablnmt se réunir à nuaeovu 15 jours fcanrs au puls trad après la séance où a eu leiu le vote.

Si, passé le délai de 1 mois, anuce sltiouon n'est trouvée, le cfonlit srea porté danvet la cimmosison paitarire nationale, qui dvera se réunir dnas un délai de 15 jours francs.

Un ou des représentants du grnoestinaie recommandé participent, en tnat que cnrsleoieis tehunqiecs non rémunérés, à ttuoes les réunions. L'assureur garinisetone en assure le secrétariat administratif, et diot ceoinmmuqr au comité pirritaae de goitsen tuos les duenocmts administratifs, cpmloeabts ou tnheciueqs rtailafs au fonteecoinmmt des contrats.

Enfin, le comité piaiatrra de gosietn élit doilmcie au siège saocil de la CSRP.

#### 11.3.3. Teasimotnidnn des mebmres du comité priartaie de gotesin ptiinrcapt à la réunion

Les merembs du comité patriaire de getsion ptcarpiniat à la réunion perçoivent :

? une indemnité fitofarirae de ppacitatrioin de 30 ? puor les ptatpirinacs résidants en Ile-de-France ;

? une indemnité fitfaorirae de partitapiiocn de 60 ? puor les pncirpatiats résidant en province, ansii que la psrie en crhgae de

lrues faits réels de déplacement.

#### 11.3.4. Acecngomaenpt du comité parirate de gstioen par un actuaire

Les mrmebes du comité paarrite de gieostn prouont bénéficier de l'assistance d'une société d'actuariat aifn de les acempcgnoar puor le pogltiae tcquiehne des cmpteos et la vlleie réglementaire. Le cohix de l'actuaire srea défini par le comité piirraae de gestion.

Cet anmncngaoemet srea pirs en charge par l'assureur, dnas la litmie d'un fiorfat anuel fixé à 30 000 ? HT maximum. Ctete epevolne diot être psrie sur les faris de l'assureur et intégrer le pocortle technique.

Article 12 - Haut degré de solidarité  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les snietagras du présent aocrd steonuhait mtrete en ?uvre des anocits de solidarité ou de prévention dnas le cdrae du huat degré de solidarité, aevc un bgdeut cnprdrsonoeat à 2 % des coitosatins fiars de santé et prévoyance. Ces ancitos sroent honorées dnas la limtie des fndos disboepnlis dnas le bedugt du huat degré de solidarité.

Ces actnios de solidarité ou de prévention dnas le crdae du huat degré de solidarité, msies en ?uvre au proift des bénéficiaires des régimes firas de santé et prévoyance de la branche, snot les stvnueus :

? pisre en crhgae d'une pirtae de la cvuotrrere des coonjntis à chgare au snes du présent aocrd ;

? fdons saciol ;

? dstsoiipif ? adie aux adnitas ? ;

? ditipsoif ? coups drus ? ;

? doisstiipf de téléconsultation ;

? dostspiiif ? prévention ? ;

? anctios de prévention pllnetuoecs décidées et mises en pcale par le comité patriaire de gestion.

L'utilisation du huat degré de solidarité prruoa être modifiée par vioe d'avenant au présent accord.

Article 12.1 - Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Les salariés des enresterips adhérant aux régimes frias de santé et prévoyance de la bcarhne de la répartition pmtauearqhuie auprès des asruserus recommandés, aisni que lrues atayns diort luroqse clea est prévu, accèdent aux aicotns financées par le huat degré de solidarité géré par les aerusus recommandés. La gteosin des atoncis de solidarité et de prévention est effectuée par le geoitsainnre uinque des régimes frias de santé et prévoyance.

De même, les aeincns salariés visés à l'article 4.2.3 du présent aocrd et lerus ayatns droit, adhérant au régime firas de santé auprès de l'assureur recommandé puor ce risque, bénéficient de cranteies aitcnos du huat degré de solidarité, lqrsoue clea est indiqué.

Un blian des actnios meiss en ?uvre à ce trtie diot être indiqué cquhae année dnas le rpopart sur les cemtpos de résultat fiars de santé et prévoyance.

#### 12.1.1. Psrie en crgache d'une pitrae de la curvotruée des cojntonis à cgrache au snes du présent aocrd

Une parite du huat degré de solidarité srea consacrée au fneenmaicnt de la cuvrtroere des ctajnnios à cghrae tles que définis à l'article 4.3.2 du présent accord, adhérant vaonoltinemet au régime faris de santé de la branche. Ce feceanimnt vnidrea en complément de la ctosiaotn faforatirre 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 de santé pour ce dernier, par exemple une mutuelle de santé. Elle adie 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 de santé en cautionnant d'en financer une partie durant 12 mois.

#### 12.1.2. Financement du fonds social de la branche de la répartition paritaire

Les modalités du présent accord s'appliquent également à l'attribution d'une part du budget de solidarité, pour un montant maximum de 10 % du budget susvisé, à l'alimentation du fonds social de la branche de la répartition paritaire géré par les assureurs recommandés.

Ce montant sera défini annuellement par le comité paritaire de gestion.

Ce fonds a pour objectif de couvrir à discrétion du comité paritaire de gestion différentes opérations à vocation sociale. Il pourra notamment prévoir l'attribution d'une adie 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 rousses familiales, pour lui ou ses enfants : ? s'agit en complément des remboursements de la sécurité sociale et/ ou du régime de santé dont le salarié bénéficie ; ? s'agit 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 de santé auprès de l'assureur recommandé.

La demande d'intervention du fonds social devra être formulée par écrit.

#### 12.1.3. Adie pour les enfants

##### a) Enfants

Les modalités de la branche de la répartition paritaire visent à garantir que le conjoint des salariés bénéficiaires de la sécurité sociale complémentaire de l'entreprise, de solidarité et de solidarité à l'égard des salariés de l'entreprise, et qui s'agit non conjoint pour ces derniers.

Face aux difficultés que rencontrent les salariés à la naissance ou au handicap d'un proche, une adie pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

? d'un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de 27 ans ;  
? de son conjoint, s'entendant comme l'époux/ l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;  
? ou d'un de ses ascendants, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère inévitable d'une présence soutenue et/ ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit le patient au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette adie prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises de la branche de la répartition paritaire devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra être en CDI et (1) avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette adie pour une journée est de 70 €. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une entreprise bénéficiaire, au maximum, d'une adie pour 15 jours d'absences par année civile, financée par ce dispositif. Ces jours sont cumulables avec tout droit légal (congé de présence aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, pourvu qu'ils poursuivent les mêmes objectifs, sous réserve que ces derniers n'entraînent pas déjà le versement d'une indemnité au salarié.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses enfants ont droit à être affiliés aux régimes de santé et de prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

##### b) Modalités de décision

Cette adie sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant paritaire syndical de salariés représentative dans la branche de la répartition paritaire et membres du comité paritaire de gestion, et d'un nombre de représentants paritaires identique, élus également de la même instance. Le représentant suppléant ne siège qu'en l'absence du représentant titulaire.

Cette commission spéciale de solidarité de l'entreprise sera composée de l'élection du bureau. Les membres de cette commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation paritaire et un représentant de la délégation salariale, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés seront envoyées au président des comités de solidarité et de prévention, qui transmettra, sous un délai de 15 jours maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers pourront luer dans les 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, comme une réunion de l'urgence des salariés dans laquelle les salariés se réunissent : conférence téléphonique, réunion présentielle, visioconférence, échange de mails ? Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront au salarié la décision de solidarité et de prévention la décision qui aura été prise.

#### 12.1.4. Dispositif ? copos drus ?

Depuis le 1er septembre 2018, une partie du budget de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif ? copos drus ?, qui prévoit l'attribution d'une adie financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux besoins des salariés qui les rencontrent.

Le règlement du dispositif ? copos drus ? définit les bénéficiaires de ce dispositif, les conditions d'ouverture dans le cadre de ce dispositif et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le comité paritaire de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

#### 12.1.5. Téléconsultation

Depuis le 1er septembre 2018, les salariés des entreprises ayant adhéré auprès des assureurs recommandés, les anciens salariés en portabilité de ces entreprises, ainsi que les ayants droit de ces salariés et anciens salariés en portabilité tels que définis par l'article 4.3 du présent accord, peuvent accéder à un service de téléconsultation.

À compter du 1er juillet 2020, ce dispositif sera également accessible aux anciens salariés visés à l'article 4.2.3 du présent accord et leurs ayants droit, lorsqu'ils adhèrent au régime 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

## 12.1.6. Dpisiotif ? Prévention ?

Depuis le 1er juin 2019, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif de Prévention, qui prévoit la prise en charge de certaines dépenses de prévention, sur la base de justificatifs.

Le règlement du dispositif de Prévention définit les bénéficiaires de ce dispositif, les conditions de prévention prévues en matière et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le comité d'entreprise de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

## 12.1.7. Actions de prévention prévues et mises en place par le comité d'entreprise de gestion

Depuis le 1er juin 2019, le comité d'entreprise peut décider de la mise en œuvre d'actions de prévention financées par le budget du haut degré de solidarité, dans la mesure où l'absence au travail n'est pas nécessaire.

Il lui revient 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 pouvoirs de décision.

Seules les actions de prévention n'ayant pas vocation à devenir permanentes peuvent être mises en place par seule décision du comité d'entreprise de gestion.

*(1) Les termes « être en CDI et » sont exclus de l'extension comme étant contraignants au principe d'égalité. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

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

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

Pour les entreprises n'adhérant pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord, un budget de 2 % des cotisations des régimes frais de santé et prévoyance doit également être alloué au financement d'actions de haut degré de solidarité qu'elles mettent en œuvre avec leur(s) assureur(s) respectif(s).

Ces dernières doivent, a minima, être en place les trois années suivantes prévues dans le présent accord, à savoir :  
? la prise en charge d'une partie de la cotisation 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 remplacement a minima des dispositions prévues à l'article 12.1.3, a ? l'application 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 12.3 - Aide pour les aidants familiaux  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition paritaire ont convenu que la répartition des sommes consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui sont non cumulatives pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

? d'un enfant du salarié, à charge au sens de la sécurité sociale, ou âgé de moins de 27 ans ;

? de son conjoint, s'entendant comme l'époux/l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;

? ou d'un de ses ascendants, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité entraînant 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 inéluctable d'une présence soutenue et/ou de soins continus sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit le patient au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition paritaire auprès des assureurs recommandés, dans la mesure où ils sont absents de leur travail pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant de leur conjoint dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra être en CDI et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 €. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité d'entreprise de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 15 jours d'absences, financée par ce dispositif. Ces jours sont cumulables avec tout dispositif légal (congé de soins familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, pourvu qu'ils poursuivent les mêmes objectifs.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, dans la mesure où une cotisation ne sera exigée de leur part.

## 12.3.2. Modalités de décision

Cette aide sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant membre du comité d'entreprise de gestion paritaire syndicale, et d'un nombre de représentants paritaires identiques, issus également de la même instance. Cette commission est composée avec la participation de membre du bureau du comité d'entreprise de gestion. L'élution du bureau. Les membres de cette commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation paritaire et un représentant de la délégation salariale, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés sont envoyées à l'APGIS, qui transmettra, sous un délai de 1 semaine maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers réuniront leur avis sous 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, c'est-à-dire par : conférence téléphonique, réunion présentielle, visioconférence, échange de mails. Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront à l'APGIS la décision qui aura été prise.

Article 13 - Informations des bénéficiaires du régime frais de santé et du régime prévoyance  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 13.1 - Informations remises à l'ensemble des salariés et anciens salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Une brochure d'information sera remise à tout salarié du régime frais de santé et prévoyance, ainsi qu'à tout ancien salarié adhérant au régime frais de santé.

Les modifications apportées aux régimes dorenavant lieu, solent luer importance, soit à l'établissement d'une nouvelle brochure, soit à la conclusion 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'employeur s'engage au salarié quittant l'entreprise et rassemble les coordonnées lui permettant de bénéficier de la portabilité de ces garanties dans le cadre de son nouveau travail.

De même, tout salarié quittant l'entreprise et se trouvant dans l'un des cas prévus par la loi Eivn (art. 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989), et indiqués dans les articles 4.2.1, 4.2.2 et 7.3 du présent accord, revêt une importance particulière de son entreprise, lors de la reprise de son contrat de travail, sur :  
? sa possibilité d'adhérer volontairement à un nouveau régime de santé et les modalités de son adhésion éventuelle ;  
? les conditions 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 salariés d'un salarié décédé sont également informés de leurs droits éventuels, par l'assureur.

## Partie 5 Cadre juridique

### Accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Signataires	
Patrons signataires	CSRP
Syndicats signataires	FCE CFDT CFE-CGC chimie CMTE CFTC Pharmacie LBAM FO

#### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Le présent accord consacre 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 a pour objet de compléter et d'actualiser les dispositions de l'accord précité.

À titre préliminaire, les parties au 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, tout au long de l'économie que sociale, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les parties conviennent 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

Article 14 - Périodicité des procédures de mise en concurrence  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les procédures de mise en concurrence de la branche de la répartition pharmaceutique de la périodicité des procédures de mise en concurrence sera, au maximum, quinquennale.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1er janvier 2016.

Cet accord sera examiné à l'occasion d'une réunion paritaire plénière, afin d'étudier la nécessité de procéder ou non à un avenant, en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Article 16 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 doivent offrir à leurs salariés une couverture de santé et prévoyance au moins équivalente à celle prévue dans le présent accord.

Article 17 - Formalités de dépôt et d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code de 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 s'engagent à déposer le présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

sur la situation comparée des femmes et des hommes avait été faite 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, signalant ainsi le mouvement d'équilibre 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 les femmes et les hommes présentent toujours une part plus importante de femmes ou d'hommes dans les effectifs. Cette situation résulte notamment de phénomènes qui dépassent le cadre des effectifs (à titre d'exemple : répartition des femmes et des hommes dans les formations et orientations initiales, représentations socioculturelles). Les dispositifs du présent accord ont pour objectif de supprimer, dans la mesure du possible, ce déséquilibre.

Dans ce contexte, les parties au présent accord conviennent d'agir sur les thèmes suivants :

- ? l'accès à l'emploi ;
- ? l'accès à la formation ;
- ? l'accès à la promotion professionnelle ;
- ? rémunération ;
- ? prévention de la discrimination et du harcèlement ;
- ? l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- ? l'emploi des salariés à temps partiel ;
- ? représentation au sein des instances paritaires de branche ;
- ? l'égalité professionnelle sur l'égalité professionnelle.



entre les femmes et les hommes.

rtueercetmns etrne les hmemos et les femmes.

Ce ppnracie est également recherché lros du renetumrect de sgtraaies et d'alternants.

De même, à pforil clparamboe en tmeres de compétence, d'expérience et de diplômes, tuos les eipmols dnas les eprteisners snot albccseises aux feemms et aux hommes, quel que siot le neviau hiérarchique de ces emplois.

Des antcois snoert menées dnas les enspetriers en vue d'améliorer l'accès des fmmees et des hmemos à des eimlops où elles/ils snot peu représentés et aqxeulus elles/ils sohetauint aoivr accès, aevc un axe ptriirarioe sur les métiers à fotre prédominance mlncaise ou féminine (par exemple, au niaveu de la bcrhnae : préparation de commandes, livraison, commercial, aeucicl téléphonique, poests de direction, maintenance, magasinier, magasinier-réceptionnaire).

De ce fait, lorsqu'une entrppisee coattnse un déséquilibre etrne les eoitffcs féminins et mlacsnius sur une catégorie poenilosnlsfere ou sur un métier, ctete dernière puet privilégier, dnas le cdare de sa ptuliquoe de recrutement, l'embauche d'hommes ou de femmes, à pfiorl égal (en tmeres de compétence, d'expérience, de diplômes?), et clea dnas le but d'améliorer la parité au sien de cette catégorie plrnonelsseoife ou de ce métier.

La bnchrhae s'attachera à lutter ctnore les stéréotypes qui pnevuet farie oblsctae à l'accès de l'un ou à l'autre sxee aux ftoaiomnrs csodnanuit à crainets métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Article 2 - Conditions d'accès à la formation  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Article 2.1 - Mixité dans l'accès à la formation  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

La faoimtrn est un des fatuecrs pearetnmtt d'assurer un égal développement de carrière pour les fmmees et les hommes.

Dans le cadre et le rcepest des aexs stratégiques de chaque entreprise, les hmoems et les femmes, qu'ils soeint à tpmes pilen ou à temps partiel, dneiovtt dnoc bénéficiere du même accès à une foarimotn pnoneirslfseole rlvitaeae à luer emploi, la prat des salarié(e)s formés dvnaet refléter la prat des hemmos et des femems des métiers ou filières concernées par la formation, que ce siot :

??en nbmroe de satges sviius ;  
??selon la nartue des stages, que ces drireens pornett sur le développement proneoesinsfl et l'acquisition de novelelus compétences et/ou qctiuifloanis ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;  
??les thèmes et les niuveaux de foamaritn ;  
??la durée des stages.

Par ailleurs, la fitomorán plnessenlorloife diot prttemere de créer des prselaelas etrne les métiers où il y a une frote prédominance muinsalce ou féminine.

Article 2.2 - Mesures visant à faciliter l'accès à la formation  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Afin de ftiaieiclr l'accès à la fitmorán des femems et des hommes, en luer pmattnreet de muix conicelir le départ en fotmorán et lreus responsabilités familiales, les eeintpsrers :  
??développeront les oerffs de fanmiotros à daitscne ;  
??favoriseront l'organisation des setags de fiamootrn drnuat les herorais haueibtls de travail, et/ou au neviau lcaol ou régional, aifn de réduire l'éloignement géographique etrne le lieu d'habitation et le leiu de fimaroton ;  
??étudieront les possibilités de rcuoers à des fnmotaors de durées puls croeuts et modulaires, aifn de fivoreasr un mllieeur accès à la frmootian pour tuos les salariés.

La dtae du sgate de fiaotmron srea communiquée aux salariés concernés le puls tôt pbslisoe aifn de luer peertrtme de s'organiser, naetmonmt dnas le carde de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Article 3 - Conditions d'accès à la promotion professionnelle

## Titre Ier Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 1er - Conditions d'accès à l'emploi  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Article 1.1 - Offres d'emploi sans distinction de sexe  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

La rédaction des offres d'emploi, ientens et externes, s'adresse indifféremment aux hmeos et aux femmes, par une ftaomouirn non sexuée et non discriminante.

Par ailleurs, il srea demandé aux paeaetsirrts extérieurs puor le runrcmeteet de reecetspr les pncpiciis d'égalité enrte les fmmees et les hmeos dnas le pcosuesrs de recrutement. Les eperirrtens inséreront, dnas lreus crtnatos cdears aevc les paeitrarstes extérieurs puor le recrutement, une cuasle d'engagement au rcepest de ces principes.

Article 1.2 - Processus de recrutement  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Le pceorsus de retncmeruet des entreprises, qu'il s'agisse de rcneruemtttes eentxres ou de mobilité interne, se déroule dnas des cinootdnis itdqneuias puor les femems et puor les hommes, aifn d'assurer aux hmoems et aux femems les mêmes caecnhs d'accès à ces postes.

Ce pursseocs de rmncretueet rpsoee sur des critères objectifs, indueteiqs puor les femmes et les hommes, snas discrimination. Ces critères obtjefcis se fnodnet pnaaprmeiilct sur :

? les compétences reiuqses puor le pstoe ;  
? les compétences aiscques par le (la) candidat(e) ;  
? l'expérience pnelfseroiolsne du (de la) candidat(e) ;  
? la nuarte du ou des diplômes dnoc le (la) candidat(e) est trituaile et/ou son naeivu d'étude.

Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne prruoa dneadmer au (à la) candidat(e) que des ifnratmoins lui peraettntmt d'évaluer ses capacités à opeuccr le psote à pourvoir.

Aucune ifnrtomoain snas lein dciert et nécessaire aevc le ptose proposé ou les attdupais pnerefoonliesss riequess ne purroa être demandée lros de l'entretien.

Article 1.3 - Traitement des candidatures  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Le sxee du (de la) candidat(e) et/ou sa soatiutin de fmallie ne pvenuet en auunc cas ctonituser un critère de sélection, que l'embauche siot eterxne ou relève d'une maotutin interne, et ce quel que siot le tpe de cntroat de traiavl ou la durée du tvaaril proposée. Les einptesrres ne pevuent dnoc pas se bsaer sur le sxee ou la soituatn de fillmae d'un (ou d'une) candidat(e) puor rufseer de l'embaucher ou puor l'embaucher sur la bsae de critères différents.

De même, ces éléments ne ctiosnnetut en auunc cas un critère praetemnt de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son pmnositeoinent dnas la gillre de classification.

Il est également ierintdt de prndere en considération l'état de goessrsse d'une cddatanie puor refuser de l'embaucher ou puor merte fin à sa période d'essai. La fmeme ctaaidnde à un elpmoi n'a pas l'obligation d'informer le reutercur de son état de grossesse.

Article 1.4 - Mixité dans le recrutement  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

À pirofl égal, en trmees de compétence, d'expérience et de diplômes, les esprnetiers dvoeint foisravr la mixité dnas le tteriaemnt des crieundtdaas et vileler à l'équilibre des

Les praticiens sociaux rappellent que les professionnels reçoivent sur des critères objectifs, notamment les compétences, les connaissances et les aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se fonder 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 équivalentes, quel que soit le sexe, ne doivent pas être traités différemment en matière de rémunération et de conditions de travail.

Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois et s'assureront que l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas bloqué.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui ont été accordés à l'ensemble des salariés(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fasse pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité et d'adoption, le congé de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de la carrière des salariés(e)s concernés(e)s, que ce soit en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

## Titre II Conditions de travail et d'emploi

### Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 25 août 2017

#### Article 4.1 - Principe

En vigueur étendu en date du 25 août 2017

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 une enlèvement de caractéristiques de connaissances, d'expérience, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de compétences ou nerveuse. »

L'article L. 3221-3 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que « constitue une rémunération au sens du présent article (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les 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 différents pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption.

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent être expliqués 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 devaient attribuer une valeur particulière, lors de la négociation collective 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

### Article 4.2 - Bilan des éventuels écarts de rémunération En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Les entreprises doivent s'assurer que des écarts ne se créent pas dans les temps entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les entreprises doivent notamment effectuer tous les ans, à l'occasion de la négociation collective 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 peuvent 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 En vigueur étendu en date du 25 août 2017

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi salariable assurant 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 En vigueur étendu en date du 25 août 2017

#### Article 5.1 - Discrimination

En vigueur étendu en date du 25 août 2017

La branche de la répartition départementale armée son activité 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 En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche de la répartition départementale armée son activité au respect des principes énoncés par les articles du code du travail concernant les différentes formes de harcèlement, et notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6 du même code.

Les entreprises de la branche s'engagent à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement a été porté à leur connaissance, par l'application des procédures qu'elles ont définies.

L'accord de branche du 16 janvier 2012 sur la santé et à la sécurité au travail dispose, dans son article 4.3 :

« Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les accidents 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 faits 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 commission des représentants de la branche ainsi que le nombre de harcèlements reconnus par la justice et portés à la connaissance de ces entreprises sont comptabilisés et consolidés.

Article 6 - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

Article 6.1 - Congé de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises doivent 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 s'agit pas d'un congé de maternité ou à un congé d'adoption).

Cet entretien a pour but de déterminer, si besoin est :  
? les modalités d'exécution de l'activité post-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) retrouvera 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

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

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 situations 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

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

S'agissant des congés exceptionnels, les entreprises s'engagent à préciser 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

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

Les entreprises s'engagent 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 feindre 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

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

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

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

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 engagent les délégations dans la branche, notamment paritaires salariales, à accéder à une mixité dans la nomination de leurs représentants.

Article 9 - Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

Les entreprises assurent que les instances paritaires salariales de la branche sont sensibilisées au thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles s'engagent à améliorer la coopération 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 s'engagent à promouvoir l'ensemble de leurs salariés sur les compétences qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elles les sensibilisent également sur les stéréotypes sexistes et les représentations que les femmes et les hommes peuvent avoir de certains métiers.

Elles s'assurent également de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, qu'il s'agisse des 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.

## Article 10 - Titre III Suivi

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

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 paritaires 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 travail sont déterminés et communiqués aux entreprises.

## Titre IV Cadre juridique

Article 11 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 25 août 2017*

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  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective de la répartition pharmaceutique.

Article 13 - Formalités de dépôt et d'extension  
En vigueur étendu en date du 25 août 2017

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.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

### Annexe

#### Indicateurs du rapport égalité professionnelle

Thème	Objectif	Indicateur annuel (année civile) (répartition hommes/femmes)
Accès à l'emploi	Le parcours de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions équitables 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 recrutements en CDI et CDD par catégorie professionnelle [1].
	Des actions sont 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 codmanmes ; ? loavirsn ; ? accueil téléphonique ; ? postes de cotirein ; ? maintenance ; ? création ; ? maintenance ; ? réceptionnaire.

**Accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire**

Accès à la formation	Les salariés bénéficiaires du même accès à une formation professionnelle continue, à l'emploi, la part des salariés formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation.	Part des effectifs de chaque catégorie professionnelle [1] dans les effectifs totaux comparée à leur part dans le nombre de salariés formés.
Accès à la promotion	Les salariés s'engageront à ce que les promotions accordées présentent une véritable mixité des emplois.	Nombre et pourcentage de promotions par catégorie professionnelle [1]. Taux d'accès des femmes à des postes de responsabilité d'exploitation, de directeur d'établissement et de chef d'équipe.
	Diversité dans l'accès aux postes à responsabilité.	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	Tout salarié 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.	Rémunération moyenne par catégorie professionnelle [1].
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 : « Cadre » ; « AM/TS » ; « Technicien » ; « Employé ».

Ces indicateurs pourront évoluer sur décision préalable des signataires de l'accord, formalisée dans le cadre d'un avenant au présent accord.

**permanente de négociation et d'interprétation CPPNI**

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cimihé ; Pharmacie LBAM FO,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité 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 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 branche et des accords de branche ;
- ? interprétation de la convention et des accords de branche ;
- ? établissement d'un rapport annuel d'activité ;
- ? rôle de coordination des différents acteurs 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 données et données d'entreprise, notamment en indiquant les adresses e-mail et postale auxquelles les adresser.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature. En cas de modification de ces dispositions légales, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord.

## Titre Ier Création, composition et missions de la CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique

Article 1er - Création de la CPPNI

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

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

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

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 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 compte des frais de déplacements des représentants des salariés aux réunions de branche, tels 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

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

Article 3.1 - Missions d'intérêt général

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique exerce différentes missions, de nature 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 ;
- ? redon 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 constituée des représentants et accords concernés, conformément aux dispositions de la branche visés à cet article.

Par ailleurs, le champ d'intervention de la CPPNI couvre 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 coordination prévue à l'article Q.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, que lesdites commissions sont dissoutes, leurs missions étant désormais confiées dans leur intégralité à la CPPNI.

A contrario, les instances de branche non mentionnées dans le présent accord, tels que la CEFNPP ou le comité paritaire de gestion, ne sont pas intégrées aux missions de la CPPNI. Elles continuent de fonctionner indépendamment de cette dernière.

Article 3.2 - Négociations de la convention et des accords de branche

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a pour mission de négocier les accords et textes conventionnels de la branche, notamment ceux relatifs aux négociations obligatoires.

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la 2e partie du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission de négociation, la CPPNI peut, par une décision paritaire, prendre une forme plénière ou restreinte selon les thèmes et les travaux à mener. La commission danunt lequelles 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 les accords de branche.

La CPNPI de la bahnrcce de la répartition pheqiamcraute a également une miossin d'interprétation de la cvienonton cloctlivee et des arccods de la branche.

Elle puet rdrene un aivs à la dednmae d'une jiritoudcin sur l'interprétation de la cieoonvtn cocetllvie ou d'un aocrd ciltceiof de la branche, dnas les cnnitidoos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPPNI puet également être sasiie de tteuos difficultés d'interprétation de la cntonevoin ccivoetlle par tuoe pratie intéressée.

La CPPNI siasie d'une dnemade d'avis ou d'interprétation diot se réunir dnas le délai de 1 mios à dtear du juor de la réception de la dnemade de ctancivooon par ltetre recommandée aevc accusé de réception ou par e-mail.

Elle peut, d'un coummn accrod ernte ses merebms et puor éclaircir ses travaux, faire appel à des compétences complémentaires nécessaires.

Lorsque la comsomsiin dnnoe un aivs d'interprétation, que ce driener siot rdneu à l'unanimité ou non des pretias représentatives présentes, un poejrt de txtee nrpenaet cet aivs est proposé à la sngatriue des oinaraogtniss snycdlaies représentatives de la branche, aifn de le tudriare dnas un avanent de révision à la cvnoenoitn ctveocille et aux accodrs de branche, conformément aux dissitnpioos légales en vgueur au memnot de la sruigatne dduit avenant.

Le présent atrcile aunne et rclapeme l'article Q. 1 de la cvtonieonn coectvlile ntlaoanie de la répartition pharmaceutique.

#### Article 3.4 - Établissement d'un rapport annuel d'activité

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

La CPNPI établit un rpoarpt aennul d'activité qu'elle vrsee dnas une bsaie de données nationale.

Ce rraprot cornempd un balin des acrodcs clecotlflis tel que prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Ce bailn traite, en particulier, de l'impact des accodrs précités sur les ciniotdons de taiarvl des salariés et sur la ccrucenorme entre les eirenspehrs de la branche, et formule, le cas échéant, des raacmdnmooniets destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Afin que la CPPNI piusse établir ce rapport, les errnpietes rnaleevt de la covenitnon clvitlceoe nlnainatoe de la répartition pqreihuaacmte lui transmettent, dnas les cindoonits définies aux alricets 4 et 5 du présent accord, luers accodrs tles que définis à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

#### Article 3.5 - Commission de conciliation

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

La CPNPI de la brhcnac de la répartition paetqhcauiumre intègre également dnas ses minssois le rôle de la cssomoimin de conciliation, qui est de teetnr de régler les cniltfos ciecolftls résultant de l'application de la ciotvnneon clclvtioee et des acodrs de la branche.

La CNPPI siasie d'une damende de calcniooiitn diot se réunir dnas le délai de 1 mios à dtear du juor de la réception de la demdane de cotnovacion par ltetre recommandée aevc accusé de réception ou par e-mail.

Elle peut, d'un cuommn arcodc ernte ses mrmbees et puor éclaircir ses travaux, firae aepl à des compétences complémentaires nécessaires.

La CPPNI puet également dameednr aux pierats l'ayant siiasie tuot complément d'information qui lui smbele utile.

Le présent acilrte annule et rmaeplce l'article Q. 2 de la coivoenntn ccevitole nlonaaite de la répartition pharmaceutique.

## Titre II Modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise

### Article 4 - Transmissions des conventions et accords collectifs

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

#### Article 4.1 - Transmissions des conventions et accords collectifs au secrétariat de la CPPNI

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

Conformément aux altirecs L. 2232-9 et L. 2232-10 du cdoe du travail, les enreritseps rleaenvt de la cnevtnioon clclvtioee de la répartition paqueumrtihace trmenteanst à l'adresse de la CNPPI les cenovnotnis et acrodcs d'entreprise mentionnés dnas ces articles.

La vesorin de l'accord qui est trsismnae est celle déposée dnas le carde de la publicité des arodccs d'entreprise sur internet.

Les esrrpetines inmnoerft en ortue de cette tonimissarn les atuers signataires, dnas lrues entreprises, de ces cnonoivnets et arodccs collectifs.

Lors de la tmsnsrsiaion de ses accords, l'entreprise indiquera, dnas son ceourirr ou son courriel, le total de ses etiffefcs (temps plien et tpems partiel, CDI et CDD) au 31 décembre de l'année précédant la santgirue de son accord.

#### Article 4.2 - Transmissions des conventions et accords collectifs aux membres de la CPPNI

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

La crbmahe syniadlce de la répartition peraqqhatuiume (CSRP), qui arusse le secrétariat de la CPPNI, tsemrnat dès luer réception, et clea dnas délai, les citnnnevoos et acodrs visés à l'article 4.1 du présent accord, suos frome numérique :

? au représentant désigné puor cet eefft par ccunahe des otnogiasrnias saydlinecs de salariés représentatives de la bhancre meebms de la CPNPI (un représentant par osaonriqgtan sdncylaie de salariés représentative). Ce deerinr trneasmt enstiuie les teexts aux aeturs mbemers de la CNPPI aantprpaet à la même oognrtaasiin sayncslide de salariés ;

? et aux représentants de l'organisation sacindyle plartnaoe représentative de la branche, mmberes de la CPPNI.

### Article 5 - Adresse de la CPPNI

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

La siisae de la CNPPI dnas le cadre de l'article 3.3 du présent accord, ansii que le dépôt des cotivnnneos et aocdracs d'entreprises auprs de ctete dernière, s'effectue dnas les coiotnnds définies aux arictels D. 2232-1-1 et sinauvts du cdoe du tiarvl :

? par e-mail à l'adresse sauitnve :

cppni.repartition-pharmaceutique@orange.fr

? ou par crriouer recommandé aevc aivs de réception, à l'adresse psatloe suivnate :

CSRP Csmoimiosn patirraie patemnenre de négociation et d'interprétation 47, rue de Liège 75008 Paris

La CPNPI aueccsra réception des cnnivneoots et accodrs cltloicfes qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne vuat pas rissnaceonance de la validité et conformité des cnivonteons et adrcos cltceiofls au rreagd des dsspoontiiis du cdoe du tirvaal notamment.

Le ministère pibule sur son stie ietnnret les coordonnées susvisées. La CPNPI neifoitra tuot éventuel cnmaegehnt au ministère aifn que la lstie psisue être actualisée.

## Article 6 - Titre III Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

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 CPNPI au sien de la branche de la répartition pharmaceutique.

### Titre IV Champ d'application et durée de l'accord

Article 7 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est révisé en veugur à ce point de sa date de signature.

Article 8 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A. 2 de la convention collective de la répartition pharmaceutique.

Article 9 - Dénonciation. – Révision  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

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  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017*

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 négociateurs et des négociateurs.

Les parties s'engagent à informer le ministère du travail de l'extension du présent accord.

### Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le nombre maximum de représentants amenés à siéger au sien de la CPNPI est déterminé en fonction de la mission que constitue la dernière exerce le jour de la réunion et identifiée dans l'ordre du jour.

Missions		Organisations syndicales représentatives dans la branche de la répartition pharmaceutique	
		Organisation syndicale de salariés	Organisationsyndicale(2) patronale
Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Cinq représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sien de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sien de la branche	Nombre maximum de représentants de l'organisationsyndicale(2) patronale représentative au sien de la branche égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée
	Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sien de la branche + le permanent de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sien de la branche	
	Suivi des accords ayant prévu une composition 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 sien de la branche	
Établissement d'un rapport annuel d'activité			
Rôle de consultation des comités 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 mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail			

(1) Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(1) Le terme « syndicale » au sien de la colonne « organisationsyndicale(2) patronale » du tableau est exclu de l'extension.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

**Accord du 28 février 2018 relatif à la**

**durée des mandats**

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cihime ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Durée des mandats dans la branche de la répartition pharmaceutique  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2018

La durée des mandats des représentants élus du personnel est portée à 4 ans dans les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique.

Ainsi, les mandats des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique d'entreprise et du comité de groupe auront une durée de 4 ans.

Conformément aux dispositions légales, les électionnaires de la branche pourront néanmoins porter la durée de ces mandats à une durée comprise entre 2 et 4 ans, par accord collectif.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2018

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières ont en effet la possibilité, en application des articles L. 2314-34 et L. 2333-3 du code du travail, de fixer par accord une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans pour les représentants élus du personnel.

Article 3 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2018

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  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2018

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.

## Avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CFE-CGC cihime ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2018

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 - Ayants droit  
En vigueur étendu en date du 28 juin 2018

L'article 4.3 « Ayants droit » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 5 - Dénonciation. – Révision  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2018

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  
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2018

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 vison 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.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2018

Afin de faciliter le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises et de tenir compte des évolutions légales, les parties signataires 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 a pour objet de modifier tous 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 4.3

Ayants droit

### 4.3.1. Ayants droit affiliés à titre obligatoire

Les ayants droit affiliés à titre obligatoire sont définis comme étant :

- ? les enfants à charge du salarié au sens de la sécurité sociale ;
- ? les enfants du salarié ou de son conjoint, de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de 18 ans, immatriculés sous leur propre numéro de sécurité sociale. Dans ce cas, les cotisations sont effectuées 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 de santé. Lorsque le conjoint bénéficie pour eux d'un régime 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 personnes handicapées d'invalidité et des victimes de la guerre.

#### 4.3.2. Aantys 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 dossier avis d'imposition commune, l'absence d'activité professionnelle, et :  
 ??? l'absence de paiement 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 avicte (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 prévue à l'article 6.4 du présent accord. »

Article 3 - Montant des remboursements frais de santé accordés aux salariés cadres et non cadres  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

La convention médicale du 25 août 2016 a acté le remplacement, depuis le 1er janvier 2017, du « contrat d'accès aux soins » (CAS) par deux autres dispositifs de prestations tarifaires maîtrisées (DPTM) que sont :  
 ? « l'option paiement tarifaire maîtrisée » (OPTAM) ;  
 ? et « l'option prestation tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique » (OPTAM-CO).

Sans que les garanties prévues dans l'accord du 12 janvier 2016 ne soient modifiées, l'article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5.2

Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0037/boc\\_20180037\\_0000\\_0021.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0037/boc_20180037_0000_0021.pdf)

Article 4 - Cotisations du régime frais de santé  
*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

L'article 6 « Cotisations du régime frais de santé » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6

Cotisations du régime frais de santé  
 Article 6.1

Taux de cotisation du régime des cadres

Depuis le 1er juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,38 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,92 %

À compter du 1er juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres sera fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,42 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,95 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

#### Article 6.2

Taux de cotisation du régime des non-cadres

Depuis le 1er juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,31 %

Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,56 %

À compter du 1er juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres sera fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,56 %

TA et TB	2,38 %	2,38 %
Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,61 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

#### Article 6.3

##### Cotisation forfaitaire des conjoints à charge

Depuis le 1er janvier 2016, le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, peut adhérer volontairement au régime, en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 € qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée, sera prise en charge dans la limite du degré de solidarité, tel que prévu à l'article 12 du présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur recommandé au comité d'entreprise de l'état de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié, par le comité d'entreprise de gestion, sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

#### Article 6.4

Cotisation mensuelle pour les ayants droit 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, en cas de décès du salarié

Le taux de cotisation destiné à couvrir les dépenses maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les ayants droit salariés visés aux articles 4.2.3, 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord et leurs ayants droit sont définies et évoluent, depuis le 1er juillet 2017, comme indiqué ci-dessous. Ces dernières continueront à un pourcentage du pourcentage mensuel de la sécurité sociale.

##### Adultes retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	2,267 %	2,190 %
À compter du 1er janvier 2019	2,267 %	2,267 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	2,267 %	1,554 %
2e année de départ	2,267 %	1,942 %
3e année de départ	2,267 %	2,267 %
À partir de la 4e année de départ	2,267 %	2,267 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,542 %	1,490 %
À compter du 1er janvier 2019	1,542 %	1,542 %

Départs du 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,542 %	1,057 %
2e année de départ	1,542 %	1,321 %
3e année de départ	1,542 %	1,542 %
À partir de la 4e année de départ	1,542 %	1,542 %

##### Adultes non retraités

Régime général		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,848 %	1,780 %
À compter du 1er janvier 2019	1,848 %	1,848 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,848 %	1,554 %
2e année de départ	1,848 %	1,701 %
3e année de départ	1,848 %	1,848 %
À partir de la 4e année de départ	1,848 %	1,848 %

Régime local Alsace-Moselle		
Départs antérieurs au 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1er janvier 2017	1,257 %	1,211 %
À compter du 1er janvier 2019	1,257 %	1,257 %
Départs depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1re année de départ	1,257 %	1,057 %
2e année de départ	1,257 %	1,157 %
3e année de départ	1,257 %	1,257 %
À partir de la 4e année de départ	1,257 %	1,257 %

##### Enfants

Régime général		
Depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,20 %	1,17 %

Régime local Alsace-Moselle		
Depuis le 1er juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	0,82 %	0,80 %

Les cotisations ? atuels ? correspondent aux cotisations que doit verser chaque adulte pour continuer à bénéficier du régime frais de santé. Pevnet être concernés :

?? cuhaqe aiecn salarié, retraité ou non régime général ;  
?? cuhaqe atulde aanyt droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la crurvotuee au trtie d'un aiecn salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la csotitioan eannft dinveet gtruiate à ptrair du 4e enfant.

Le monantt des coiintatos proura être modifié annuellement, après aivs du comité prairite de gestion. »

*(1) Actrile étendu suos réserve, d'une part, de l'application des suutilopants de l'accord nniaotal istpsnenfeorerinl du 17 nromevbe 2017 ittaniunst le régime Agirc-Arrco de rrttieae complémentaire et de l'accord naatoinl ioprosinsnrfnteeel du 17 nbmvroe 2017 rielatf à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dntiipsois du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pirs puor l'application des acrliets 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.  
(Arrêté du 30 jiellut 2019 - art. 1)*

#### Article 5 - Haut degré de solidarité En vigueur étendu en date du 28 juin 2018

L'article 12« Haut degré de solidarité » de l'accord du 12 jenaivr 2016 est annulé et remplacé par les dtsispnoois ci-dessous :

#### « Airlcte 12

#### Haut degré de solidarité

Les sgiinaaters du présent aorccd sohtianeut mtttere en ?uvre des actonis de solidarité ou de prévention dnas le cdrae du huat degré de solidarité, aevc un bdgeut cprrnaosenodt à 2 % des ctiiooatsns frias de santé et prévoyance, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ces aointcs sornet honorées dnas la ltimie des fndos dseiinopbls dnas le bdgeut du huat degré de solidarité.

Ces aioncts de solidarité ou de prévention dnas le crdae du huat degré de solidarité, msies en ?uvre au pfoirt des bénéficiaires des régimes faris de santé et prévoyance de la branche, snot les svatineus :

? psire en cgahre d'une patire de la ctuorevue des cjnoinots à chgrae au snes du présent arccod ;  
? fndos soiacl ;  
?? adie aux aidants.

L'utilisation du huat degré de solidarité purroa être modifiée par vioe d'avenant au présent accord.

#### Article 12.1

Mise en ?uvre des aotincs de solidarité et de prévention dnas le cdare du huat degré de solidarité puor les salariés des eepnrsties adhérant aux régimes firas de santé et prévoyance de la brnhcae auprès des aseurruss recommandés

Les salariés des enseeritprs adhérant aux régimes fairs de santé et prévoyance de la bhanrce de la répartition pctmaruuqeihae auprès des auerssurs recommandés, ansii que leus aaynts dorit luqsore clea est prévu, accèdent aux aocntis financées par le huat degré de solidarité géré par les auesrrsus recommandés.

De même, les retraités adhérant au régime frias de santé auprès de l'assureur recommandé puor ce ruqsie bénéficient du fdons sciaol prévu à l'article 12.1.2, financé par le huat degré de solidarité géré par les aruouss recommandés.

Un bialn des aitcnos mseis en ?uvre à ce trtie diot être indiqué cuaqhe année dnas le rorppat sur les cepotms de résultats firas de santé et prévoyance.

#### 12.1.1. Pirse en cahgre d'une ptriae de la cuorrevte des cijootnns à caghre au snes du présent accord

Une priate du huat degré de solidarité srea consacrée au fncneamnit de la ctuorruuee des cjoitonns à carhge tles que définis à l'article 4.3.2 du présent accord, adhérant vneooltoanimrt au régime frias de santé de la branche. Ce finenmnceat veirdna en complément de la coititsaon ftfraorriie versée par ces derniers, conformément à l'article 6.3 du présent

accord.

Cette prsie en chagre pruioust un obtjeicf de solidarité, en adinat le salarié, dnst le cjnoiot est entièrement dépendant économiquement, à fenancier une ctuoverure complémentaire firas de santé puor ce dernier, prnmtteeat ansii une merluelie psrie en crghae de ses dépenses santé. Elle adie également le coojnnt à cgrhae tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, qui vinet de dveenir veuf/ veuve, à miaetnir sa currvtoeue faris de santé en cantoinunt d'en fancenir une pitare dnarut 12 mois.

#### 12.1.2. Fanmnienct du fndos sicoal de la bcnhare de la répartition pharmaceutique

Les steaiiangrs du présent accrod sainutheot également aceffter annmeleenult une prat du beudgt reaitlf au huat degré de solidarité, puor un mnotant muxmiam de 10 % du bugdet susvisé, à l'alimentation du fndos sciaol de la bhrcane de la répartition puiahacruqmteae géré par les arusrseus recommandés.

Ce motnant srea défini aennemllneut par le comité paiirtrae de gestion.

Ce fndos a puor oiejtbcf de criduone à discrétion du comité piatirrae de gtsein différentes opérations à vaocoitn sociale. Il purroa nmntoemat prévoir l'attribution d'une adie exceptionnelle, sur décision du comité prritiaae de gestion, au salarié d'une eirsretnpe anyat adhére auprès des arusrues recommandés anyt fiat fcae à des dépenses itparnmteos par rrpaopt à ses rcserusoes familiales, puor lui ou ses ayntas doit :  
?? siot en complément des rbmsotmneruees de la sécurité sioalce et/ ou du régime fairs de santé dnst le salarié bénéficie ;  
?? siot puor des dépenses non preiss en carhge par la sécurité sociale.

Cette possibilité est également ovteure aux retraités du régime assurés auprès de l'assureur recommandé puor ce risque.

La dnmeade d'intervention du fndos social dvera être formulée par écrit.

#### 12.1.3. Adie puor les anidats familiaux

#### a) Principe

Les prtienaraes scoiaux de la bhcanre de la répartition puamarcahteiqe siunahoett que le rluégiat des sommes consacrées au huat degré de solidarité cbuniotre au feicnneamnt d'un disitiopsf de bhrance répondant à des vuearls d'entraide, de générosité et de solidarité à disiaotentn des salariés de ctete dernière, et qui siot non cunibrttiof puor ces derniers.

Face aux difficultés que pvuneet rreocnnetr les fealilms fcae à la maadlie ou au hicandap d'un proche, une adie purroa être apportée à tuot salarié qui s'occupe :

?? d'un enfant à crgahe au snes du présent accord, ou âgé de mnios de 27 ans ;  
? de son conjoint, s'entendant cmme l'époux/ l'épouse légitime, le ciboucnn ou le ptaiarnree de Pcas ;  
? ou d'un de ses ascendants, atteint d'une maladie, d'un haaidncp ou vmctiie d'un accedint d'une particulière gravité reannndt innadnbsepliss une présence soutnuee et/ ou des sinos contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du hacaindp ou de l'accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère ibnapendlssie d'une présence senuuote et/ ou de sinos cgrnottainnas snot attestés par un ctcifireat médical détaillé, établi par le médecin qui siut la peonsre au tirtre de la maladie, du hicdaanp ou de l'accident.

Cette adie pnrdrera la frmoe du venemrest d'une smome forfaitaire, versée puor stiunoer financièrement les salariés des erstrenpeis de la bahrcne de la répartition pquhtaraiucme dvenat rirouecr à des journées d'absence snas sodle puor s'occuper d'un enfant, cnnijoot ou acnsdanet se tvnuroat dnas une stoituin tele que décrite ci-dessus. Puor pioouvr bénéficier de cttee aide, le salarié derva être en CDI et avoir au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le matnont de cttee adie puor une journée est de 70 ?. Ctete somme prroua être révisée à la hasaue ou à la bsisae par une décision du comité paiirtiare de goeitsn prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dnas une tlele stioituan prorua bénéficiér, au maximum, d'une adie puor 15 jrous d'absences par an, financée par ce dispositif. Ces jorus snoret calembuuls aevc tuot dspiitosif légal (congé de soiteun familial, congé de solidarité familiale, congé de présence patelrnae par exemple) ou prévu par un arccod d'entreprise, pivraounust les mêmes objectifs, suos réserve que ces drrienes n'entraînent pas déjà le vsenremet d'une indemnité au salarié.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses aaynts doit contunrioent à être affiliés aux régimes fiars de santé et prévoyance, snas qu'une ctotioisan ne siot exigée de luer part.

#### b) Modalités de décision

Cette adie srea accordée sur décision d'une coosmimism spéciale de solidarité, composée d'un représentant mmerbe du comité paiartire de gsoetin par ortinisoaagn scnyialde représentative dnas la bnharce de la répartition pharmaceutique, et d'un nobrme de représentants pautornax identique, iusss également de la même instance. Ctete fncioton est cluambue aevc la fitoocnn de merbme du braeuu du comité pairitrae de gestion. Luer nmanoitoin se frea au même mmonet que l'élection du bureau. Les mbemers de cette cisosmmion spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation paortlane et un représentant de la délégation salariale, qui sroent chargés de tsamertnre à l'assureur la décision rdeune par la csoisommin spéciale de solidarité quant à la dnamede du salarié.

Les dmaneds des salariés sonret envoyées à l'APGIS, qui transmettra, suos un délai de 1 seianme maximum, la dandmee aux mbremes de cette cisoismmon spéciale de solidarité. Ces drreneis roenndrt luer aivs suos 15 jours. La réunion de cette cimmosiosn spéciale de solidarité se frea par tuot meyon pttarenmet une psire de décision rapide, cpmote tneu de l'urgence des siuttaions dnas lqesuleles les salariés se tonevurt : conférence téléphonique, réunion présentielle, visioconférence, échange de mlías ? Les représentants de la cooiimmsn spéciale de solidarité ttetrnsoanmt à l'APGIS la décision qui arua été prise.

#### Article 12.2

Mise en ?uvre des aictnos de solidarité et de prévention dnas le carde du huat degré de solidarité puor les salariés des errtenipses n'adhérant pas aux régimes frais de santé et prévoyance de la bachrne auprès des asurruess recommandés

Pour les epiteerrns n'adhérant pas auprès des aeursrsus recommandés dnas le présent accord, un bdeugt de 2 % des caisotitons des régimes frais de santé et prévoyance diot également être alloué au fmnaiecnnet d'actions de huat degré de solidarité qu'elles mttneet en ?uvre aevc luer (s) ausrseur (s) riecspetf (s).

Ces dernières doivent, a minima, mterte en pacle les tiors anitocs prévues dnas le présent accord, à sivoar :

? ? la prise en cahрге d'une pirtae de la cuvreurute des conjoints à crghae au snes du présent accord.

Cette prise en craghe par le huat degré de solidarité cnopsrreed à la différence entre la cosatiotin d'équilibre puor les coitnjons à charge, évaluée tuos les ans par l'assureur, et la cooitatsin fifaaorttie demandée qui ne puet pas dépasser 20 ? par mois, en aatpoiiclpn de l'article 6.3 du présent arccod ;

? ? un fdons social ;

? ? l'aide aux aidants, en rneceasptt a mniima les dosoiitpins

## Avenant du 20 novembre 2018 à l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et à la santé au travail

prévues à l'article 12.1.3, a, ? Prinipce ? du présent accord.

Ces aotincs dvoenit bénéficiér aux salariés des epseierrtns non adhérentes aux aruersuss recommandés, leurs ayants dirot et les retraités de ces mêmes enrptseeris adhérent au régime frais de santé de luer aniecnne entreprise, en aoltpciian de l'article 4.2.3 du présent accord, dnas les mêmes cndonitios que cleels décrites dnas le présent accord, aux atclires 12.1 et suivants. »

#### Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

Le présent aneavnt ne ctpomore pas de saiotnitlps spécifiques aux eirrenespts de mnios de 50 salariés, les gtrnieaas prévues cetnnnmvolelneionet puor les régimes firas de santé et prévoyance, anisi que puor le huat degré de solidarité, daenvt être ceells qui s'appliquent a mimnia à tuos les salariés de la répartition pharmaceutique, peu imtornpat la tillae de l'entreprise dnas luqelale ils travaillent.

#### Article 7 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

Le présent avneant est ccolnu puor une durée indéterminée et pdernra effet dès les formalités de dépôt effectuées.

#### Article 8 - Formalités de dépôt et d'extension

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

Conformément aux aeclrits L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent avenant srea déposé à la dertcoiin générale du taivrail (dépôt des accdros collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15), et rmeis au secrétariat-greffe du ceosinl de prud'hommes de Paris.

Le présent anevant srea également déposé dnas la bsae de données noniltaae des aordccs collectifs, dnas une vriseon parntteemt l'anonymisation des nmos et prénoms des saeitnigras et des négociateurs.

Les piaters senagiairts coieennnvt de dedneamr au ministère du tairavl l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 juin 2018*

Le présent aavennt ctiustnoe un aenanvt de révision à l'accord du 12 jnaievr 2016 rilteaf à la complémentaire faris de santé et à la prévoyance dnas la bhrncae de la répartition pharmaceutique.

Il annule et rlcpagee les diostipoisns prévues dnas l'accord précité aux ariltecs sntaiuv :  
??article 4.3 « Ayatns dorit » ;  
??article 5.2 « Mnantot des rbsrnmeeoemuts accordés aux salariés crdaes et non crdeas » ;  
??article 6 « Catsotiiions du régime frias de santé » ;  
??article 12 « Huat degré de solidarité ».

Il annule également l'annexe II rlavetie à l'indemnisation complémentaire de l'incapacité toeimrrape (reprise de l'accord du 28 nbmerove 1979) de la coetnnoivn cievcollte naoanitle de la répartition pharmaceutique.

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cmhiie ; Pharmacie LBAM FO,

#### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Cet aneavnt est aplpciable aux eprseeitrns rnleveat du camhp

d'application tel que défini par l'article A.2 de la cneviotnon cvlciotole ntoialne de la répartition pharmaceutique.

**Article 2 - Confirmation de la clause de verrouillage**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Conformément au I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stbmeepr 2017, le présent avenant vneit cfrinoemr la portée de la csalue prévue à l'article 8 de l'accord du 16 jviaenr 2012, qui fiat ocaltbs à des calesus dérogoires de cotvneionns ou arcocds d'entreprise ou d'établissement, dnas un snes moins fabavlore aux dposostiins de l'accord précité.

Cette cuasle est dnoc mannueite au-delà du 31 décembre 2018.

**Article 3 - Adaptation aux dispositions légales et réglementaires en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Les tmeres de l'accord du 16 jiaenvr 2012 aanievt été arrêtés au regard des diotisiposns légales et réglementaires en vgeuuir apbilecplas à la dtae de sa signature.

Les sitrienaags du présent aeannvt cninenneovt que les dtosioispnis prévues dnas l'accord précité, coacrnent les iscnteans représentatives du personnel, snot alpcibleaps aux neuvolls isentcnas représentatives du pnrsenoel définies par le trtie Ier et II du livre III du cdoe de tiraval et qui les remplacent, à la dtae où elels srenot msies en pcale dnas les entreprises.

Par ailleurs, les règles d'ordre piulbc snot appliquées à l'accord précité en cas de mfctiioioadn des diitoosipns légales ou réglementaires.

**Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Le présent anenvat ne cmporte pas de slanittpoius spécifiques aux etsierrpnes de mnios de 50 salariés, son suel objet étant de coinfmer la csulae de vlgouerirlae de l'accord précité, et d'en préciser l'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires.

L'accord du 16 jveniar 2012 et le présent anenvat snot dnoc ablibecaps à tteuos les entierepsrs rvaeelnt du champ

## **Avenant n 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance**

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CFE-CGC cihmie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Cet anaenvt est aalpbilcpe aux ereentpriss rlvenaet du cahmp d'application tel que défini par l'article A.2 de la cnioetnovn cocetlvile nonilatae de la répartition pharmaceutique.

**Article 2 - Haut degré de solidarité**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

**Article 2.1 - Modification de l'article 12 « Haut degré de solidarité »**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

L'article 12« Haut Degré de Solidarité » de l'accord du 12 jvinear 2016 est annulé et remplacé par les diiotospnsis ci-dessous.

d'application défini ci-dessus à l'article 1er, quel que siot luer effectif.

**Article 5 - Durée de l'avenant et entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Le présent avenant est cnclou puor une durée indéterminée et pnrrede effet dès les formalités de dépôt effectuées.

**Article 6 - Dénonciation. – Révision**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Le présent aennvat pruroa être dénoncé dnas les ciondonits prévues aux arieclts L. 2261-9 et sinavts du cdoe du travail.

Cet anvenat porrua être révisé dnas les conioditns prévues aux atrlices L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

**Article 7 - Formalités de dépôt et d'extension**  
*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Conformément aux acilrtes L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent avenant srea déposé à la dtioicern générale du travail, dépôt des adoccrs collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15, et rmeis au secrétariat-greffe du cionesl de prud'hommes de Paris.

Le présent aavennt srea également déposé dnas la bsaie de données natailnoe des aordccs collectifs, dnas une vrosien pteearmnt l'anonymisation des nmos et prénoms des singlarers et des négociateurs.  
Les preatis saiateigrns cionvennt de dedeamnr au ministère du taravil l'extension du présent avenant.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 18 déc. 2018*

Le présent aanvnet a puor oebjt la ciaoirfontn de la cslau de vragloielre prévue par l'accord du 16 javeinr 2012 sur la sécurité et la santé au tirvaal dnas la bahcrne de la répartition pharmaceutique. Il prévoit également l'adaptation du cenontu de cet arcocd aux évolutions législatives et réglementaires.

« Actrlie 12  
Haut degré de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les sniitegraas du présent acorcd shaunetoi mterte en ?uvre des atcnos de solidarité ou de prévention dnas le crdae du huat degré de solidarité, avec un bgduet conndsrpaoert à 2 % des ctonisaotis fiars de santé et prévoyance. Ces aicnos srneot honorées dnas la lmiite des fodns dolbnpieiss dnas le buegdt du huat degré de solidarité.

Ces atcnos de solidarité ou de prévention dnas le cdrae du huat degré de solidarité, meiss en ?uvre au pifrot des bénéficiaires des régimes frias de santé et prévoyance de la branche, snot les seinavtus :

- ? prsie en charge d'une ptarie de la crtvroueue des ctnoijnos à charge au snes du présent arcocd ;
- ? fndos siaocl ;
- ? diiipostf ? adie aux atdnias ? ;
- ? dipsiistof ? copus drus ? ;
- ? dsioispitf de téléconsultation.

Par ailleurs, le fodns saiocl prévu à l'article 12.1.2 de l'accord du 12 jvniaer 2016 est également acisbcslée aux retraités adhérant au régime fiars de santé auprès de l'assureur recommandé puor ce risque.

L'utilisation du huat degré de solidarité purroa être modifiée par vioe d'avenant au présent accord. »

Les aeutrs diiotospnsis de cet aictre ne snot pas modifiées dnas luer rédaction actuelle.

Article 2.2 - Dispositif « coups durs » et accès à la téléconsultation  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les articles 12.1.4 et 12.1.5 viennent compléter l'article 12.1 « Mise en œuvre des atouts de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes fiscaux de santé et de prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés ».

« 12.1.4. Dispositif "coups durs" »

Depuis le 1er septembre 2018, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif "coups durs", qui prévoit l'attribution d'une aide financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux situations diverses 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 dispositif et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le comité d'entreprise de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

12.1.5. Téléconsultation

Depuis le 1er septembre 2018, les salariés des entreprises ayant adhéré auprès des assureurs recommandés, les salariés en portabilité de ces entreprises, ainsi que les ayants droit de ces salariés et anciens salariés en portabilité tels que définis par l'article 4.3 du présent accord, peuvent accéder à un service de téléconsultation.

Les modalités de recours à ce service (nombre de téléconsultation par an et par bénéficiaire notamment) sont définies par le comité d'entreprise de gestion avec l'assureur du régime fiscal de santé de la branche. »

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les garanties prévues collectivement pour le haut degré de solidarité gérées par les assureurs recommandés s'appliquent à tous les salariés de la répartition par branche dont les entreprises adhèrent auprès des assureurs recommandés, peu importe la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

## Accord du 21 octobre 2019 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cmihie ; PHARMACIE LBAM FO,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La branche de la répartition par branche réaffirme, par le présent accord, son attachement au dialogue social. Cet attachement se matérialise notamment dans les négociations que la branche, au sein de la CPPNI, mène sur de nombreux sujets, notamment à la conclusion d'accords et d'avenants visant à améliorer les conditions de travail.

Les partenaires sociaux considèrent que le paritarisme, et le dialogue social de qualité qui y est attaché, constituent au bon fonctionnement de la branche et de ses diverses instances. Ce rôle est renforcé dans un contexte où les missions des

Article 4 - Durée de l'avenant et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er septembre 2018.

Article 5 - Dénonciation/révision  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 et d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est 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 est 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.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition par branche et à son avenant n° 1 du 31 mai 2018.

Il complète les dispositions prévues dans l'accord et l'avenant précités à l'article 12 « Haut degré de solidarité », en intégrant deux nouvelles actions financées dans le cadre du haut degré de solidarité.

Les dispositions de l'accord ont été élaborées par la législation.

Par le présent accord, les partenaires sociaux confirment leur volonté de maintenir au sein de la branche de la répartition par branche un dialogue social de qualité. Ils s'engagent à améliorer les conditions de travail au sein de la 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 la branche de remplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes, dans un contexte où les enjeux sociaux et économiques se complexifient, tout en renforçant les compétences des acteurs par ces derniers.

Enfin, le présent accord vise à réaffirmer la volonté des parties signataires de promouvoir toute forme de dialogue social et l'écoute des représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord, à l'exception de l'article 1.2 de portée générale et de l'article 2 qui révisent la composition de la CPPNI, concernent uniquement les salariés des entreprises relevant de la branche de la répartition par branche mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de la répartition par branche pour participer aux réunions préparatoires de la branche.

Le présent accord annule et révoque toutes les dispositions relatives aux modalités d'absences et à la prise en charge du travail effectif, et du dialogue social, ainsi qu'à la composition de la CPPNI, notamment prévues dans les articles de la convention collective de la répartition pharmaceutique et des articles 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 de négociation et d'interprétation (CPPNI).

## Titre 1er Absences et frais liés à la négociation collective de branche

Article 1er - Autorisations d'absences  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 1.1 - Réunions intéressant la profession de la répartition pharmaceutique  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### 1.1.1 ? Autorisations d'absence rémunérée des salariés mandatés

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

- ? des commissions d'entreprise 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 comité accord entre les représentants saucoux de la répartition pharmaceutique,

ces salariés bénéficient d'une autorisation d'absence :  
? pour la durée de la commission (journée ou demi-journée) ;  
? pour leur participation de participer à la réunion préparatoire prévue par leur organisation syndicale, si cette dernière se tient le même jour de la commission se déroulant sur l'après-midi (demi-journée).

Cette autorisation est accordée sous réserve que les salariés soient appelés à leur entreprise, au moins 5 jours avant la réunion sous réserve, la commission émanant de leur organisation syndicale représentative ou de l'organisme ou de l'instance paritaire concernée. Cette autorisation 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 organisatrice et gère, en fonction de ses règles et procédures propres, le suivi de la mise 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 travail supplémentaire lié aux déplacements des mandatés

Concernant le temps de travail 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### 1.2.1 ? Réunions statutaires des organisations syndicales

Pour faciliter le rôle exercé de la direction syndicale, les salariés des entreprises nées de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique peuvent assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficiant d'une autorisation d'absence non rémunérée.

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

### 1.2.2 ? Formation économique, sociale et syndicale

Les salariés et représentants des entreprises nées de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique désireux de participer à des sessions ou séminaires 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord annule et révoque l'annexe 1 de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il vise à fixer le nombre maximum de représentants amenés à siéger au sein de la CPPNI. Ce nombre est déterminé en fonction de la mission que cette dernière exerce le jour de la réunion et identifiée dans l'ordre du jour.

Missions	Organisations syndicales représentatives dans la branche de la répartition pharmaceutique	
	Organisation syndicale de salariés	Organisationsyndicale(2) patronale

Négociations de la coonevtinn et des ardoccs de branche	Plénière	Cinq représentants mxamium par oisoartnigan sndiylace de salariés représentative au sien de la branche + le pnanemrt de caquhe oraitaonsgin sdnlcyaie de salariés représentative au sien de la branche	Nombre muamxim de représentants de l'organisationsyndicale(2) prnaotale représentative au sien de la bcrhnae égal au normbe muixamm de représentants de la délégation salariée
	Restreinte	Trois représentants mxuimam par oarnsigotian sdnlyiace de salariés représentative au sien de la bchrnae + le peerannmt de cuhaqe ongstiaoiarn scaiydne de salariés représentative au sien de la branche	
	Suivi des accdcros aynat prévu une csiiommsion de suivi	Se référer à la ciosopomtin définie dnas l'accord fainast l'objet d'un suivi	
Interprétation de la cviotneonn et des acordcs de branche	Trois représentants mxiuamm par oaiinaorsgtn siydalcne de salariés représentative au sien de la branche		
Établissement d'un rpoprat anenul d'activité			
Rôle de colcianotiin des ciolnfts ccletofis résultant de l'application de la cnvnoteion et des arocdds de branche			
Rôle de représentation de la branche			
Veille sur les coindnits de taiavr et l'emploi			
Missions de l'observatoire patriirae mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail			

(1) *Arctlie étendu suos réserve du rpecest des dsiooisptnis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

(2) *Le treme « sndycaile » au sien de la clnnooe « oiaarogistnn syndlcaie prlnoatae » du taelbau est exlcu de l'extension. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 3 - Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le nbomre de représentants siégeant au comité prtiaiare de gestion, le nrmermeoebst des frias liés à ces réunions asnii que lures modalités de psrie en chgare ne snot pas définis par le présent accord. Les disioisptnos de l'accord du 12 jvaèinr 2016 rlaetif à la complémentaire fiars de santé et à la prévoyance et ses anetnvas cnuteoinnt de s'appliquer puor ces réunions.

Article 3.1 - Réunions paritaires et nombre de personnes bénéficiant du remboursement des frais  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les salariés des enresirtpes rvlneeat de la covtneion ccelotvie nlionaate de la répartition ptucqhmaraiue mandatés par une ontsirigoaan scnylidae de salariés représentative dnas la bnahcre et paticipnrats aux réunions piitearras visées ci-dessous bénéficient de la psrie en caghre de luers fiars engagés puor pprctiaier à ces réunions, dnas les cootdnniis visées aux alcrites 3.2 et 3.3 du présent accord.

Le nrboeme mimxuam de représentants des oonrsanigtias sdcieyanls de salariés représentatives dnas la bahcrne bénéficiant de cette psrie en caghre est foctnion de la cmomsosiin se réunissant et de la forme qu'elle prend.

Commissions	Nombre de représentants mamuixm par ooaisnrtagn silacynde de salariés représentative dnas la branche	
	Présents à la réunion [1]	Bénéficiaire du reobesmmrnuet des frais liés aux réunions (dans les cnodintois visées aux acierlts 3.2 et 3.3 du présent accord)



CPPNI	Négociations de la cnoivoetn et des arccdos de branche	Plénière	Cinq représentants muxaimm par oiaisrnatgon syciadlne de salariés représentative au sien de la bracnhe + le preamnet de cqhaue osnoaratigin sdnylcaie de salariés représentative au sien de la branche	Cinq représentants mamuxim par ogotainairsn sydiacne de salariés représentative au sien de la branche
		Restreinte	Trois représentants miumxam par osaogtirainn sicdaylne de salariés représentative au sien de la brnrhae + le pmeenarnt de cahuqe otoaanirsign siylncade de salariés représentative au sien de la branche	Trois représentants miaxumm par onasgioritan sldicnyae de salariés représentative au sien de la branche
		Suivi des aoccrds aanyt prévu une cmmiososin de suivi	Se référer à la cosptoioimn définie dnas l'accord fnaaist l'objet d'un suivi	Nombre de perseonns prévues dnas la cospmooitin définie dnas l'accord fasaint l'objet d'un suivi
	Interprétation de la cneonotivn et des accdrcs de branche		Trois représentants muimaxm par onotgiirsaan sliaycdne de salariés représentative au sien de la branche	Trois représentants maixumm par oosrainiatgn sdanlyice de salariés représentative au sien de la branche
	Établissement d'un rpaprot aenunl d'activité			
	Rôle de cictanlioion des cnlfitos cictlelfof résultant de l'application de la cnnoteovin et des adocrcs de branche			
	Rôle de représentation de la branche			
Veille sur les coinoidnts de tiraval et l'emploi				
Missions de l'observatoire paiarirte mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail				
CPNEFP		Trois représentants muaximm par ongaortiasin scdniayle de salariés représentative au sien de la branche	Trois représentants muaxmim par oriaaginston salidnyce de salariés représentative au sien de la branche	
[1] Ce nmbroe miaumxm de représentants cerompnd également les éventuels représentants désignés par une oatgoniarsin scialnyde de salariés représentative dnas la branche, mias n'étant pas salariés d'une erpeirtsne raveent de la cntoveonin cctlvoiele notiaanle de la répartition pharmaceutique.				

(1) *Alrcite étendu suos réserve du repscet des diinssoopits des atcliens L. 2232-8, L. 2234-3 du cdoe du tarival et de l'application du piicrpne d'égalité à vaeulr cneiotnttunlilose résultant de l'article 6 de la Déclaration des drtois de l'homme et du cieoytn du 26 août 1789 et du 6ème alinéa du préambule de la Conisttoitun de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Cassation.*  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3.2 - Nature des frais pris en charge et limites de remboursement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Ces nrursemntmbeeos snot pirs en crgahe sur la bsae des frias réels, sur poicodrtun de jattcfisiuif et plafonnés losurqe clea est indiqué ci-dessous.

3.2.1 *Firas de transport*(1)

Les firas de taprorsnts snot pirs en chagre sur la bsae des frias réels, sur rsieme d'un jftistucaif et dnas les cdntnonoiiis visées ci-dessous.

Par ailleurs, les pinatareers siucoax de la bnacnhe itneivt les représentants des oagroanitinass secnydials de salariés ptiinapcart aux réunions à atheecr le puls en amont plosbsie trues beltils de tiran et d'avion.

Train

Les faris de trnoraspt par tarin snot pirs en cgrahc sur la bsae des faris réels, limités à la 2e classe, suos réserve de la rsemie de jcatifusiitfs lros de la daenmdc de remboursement.

Avion

Les frias de tsrroanpt par avoin snot pirs en cgrhae à tirte exceptionnel, sur la bsae des faris réels limités à la caslse économique, suos réserve de la rsimee des jfucitfsiitas lros de la dmdanee de remboursement, et à ctdinooin que :

? le tjaret (à detsioatinn et au départ de Paris) se fsase au départ et à dosatneiitn des aéroports cités ci-dessous :

- ? Aegn ;
- ? Biratirz ;
- ? Besrt ;
- ? Msrllcaie ;
- ? Ncie ;
- ? Pau ;
- ? Pingpraen ;
- ? Tbears ;
- ? Tuolon ;
- ? Touousle ;

? ou, puor les auetrs trjetas à dionettsain et au départ de Paris, et suos réserve de rsieme d'un justificatif, que le coût du trjeat « aller-retour » en aivon en cslase économique siot inférieure au coût du même tjaret « aller-retour » en tairn puor les beillts de 2e classe.

Les fiars de trrssoapnt par aivon ne snot pas cauemulbls aevc les fiars de toansrpt en tiarn et en voiture.

Si ces cidtionnos ne snot pas remplies, les frias d'avion ne snot pas pirs en charge.

Voiture

Le rseemmrenuobt de faris de viotruce est pioblse ueqeimnut puor les représentants des oasotgiarnnis scilanyeds de salariés résidant en Île-de-France et uinltaist luer véhicule pesonnel puor se nrerde à la réunion ouvarnt droit à la prsie en cghrae de ces frais.

Cette prsie en cghare est calculée sur la bsae du barème kilométrique USARSF aallbpicpe aux véhicules d'une psnicause de 5 CV puor une dsactne de mions de 5 000 km par an. Elle est limitée à un mtnoant mxiumm de 20 ? « aller-retour ».

Cette pirse en cahrgc est accordée, suos réserve :

? de la rsemie du jisfittucaif du trajet (via Gologe Mpas par exemple) moniannntnet la dcsatine ernte le dicimloe du ptrnciiaipt et le leiu de la réunion priiaatre (ou de la

préparatoire s'il y en a une) ;  
? de la rsmee une fios par an d'une cpoie de la ctrae grise du véhicule, lros de la première dendmae de pisre en carghe de l'année cliive ;  
? que le trajet conncere emnuceilsevxt « l'aller-retour » dricet entre le dilciome du ptarpcaiint et le leiu de la réunion piratraie (ou de la réunion préparatoire s'il y en a une) ;  
? que le véhicule utilisé ne siot pas un véhicule professionnel.

#### Frais de parking

Les fails de pkranig snot pirs en cgarhe sur la bsae des fiars réels, suos réserve de la riemse des jtufiitsafcs lros de la dedname de remboursement.

Transports en cummon Île-de-France (métro, bus, RER ?)

Les fiars des ttorparnss en cummon d'Île-de-France snot pirs en chgrae sur la bsae des fiars réels, suos réserve de la riseme des jtufictfasiis lros de la dedanme de remboursement.

#### 3.2.2 Firas de repas(1)

Les faris du rpeas du mdii snot pirs en chgrae sur la bsae des fails réels (hors alcool), dnas la ltmie de 26 ?, et sur rmesie d'un jtifiacuitsf lros de la dadnme de remboursement.  
Les fiars de rpaes du sior de la journée de réunion snot pirs en chgrae sur les mêmes bases, exvimmecelsut puor les représentants des ogrtionanaiss selcainyds de salariés qui résident en Province, et à ciotdnoin que ce drineer siot pirs sur Pairs ou dnas un aéroport de la région parisienne.

#### 3.2.3 Frais d'hôtel(1)

Les fiars d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) snot pirs en cahgre sur la bsae des fiars réels, plafonnés à heuutr de 120 ? par nuitée, suos réserve de la riemse des jsfitatficius lros de la demadne de remboursement.

La psire en cagrhe des frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) est limitée à 5 nuitées par an et par otioarnisagn siyaclnde de salariés représentative. Suels les pipntairctas qui résident en Pnoicvre penevnt bénéficier d'une nuitée d'hôtel.

Par ailleurs, les frais du reaps du sior du paairntcpit bénéficiant d'une nuitée d'hôtel snot pirs en cagrhe sur la bsae des frais réels (hors alcool), dnas la liimte de 26 ?, et sur rsieme d'un jsiiiatctuff lros de la ddemnae de remboursement.

Dans le cas où une réunion exceptionnelle, non prévue initialement, était organisée à la sulee ianivtiite de la délégation patronale, cttee dernière étudiera la possibilité d'accorder une nuitée d'hôtel supplémentaire aux oaiioagsrntns snieydcals aaynt consommé lures 5 nuitées par an.

*(1) Les alreicts 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 snot étendus suos réserve du rpecest des dtnisipiooss des altrceis L. 2232-8, L. 2234-3 du cdoe du taiarvl et de l'application du piipcnre d'égalité à velaur cotonnltseiltuine résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtoris de l'homme et du cetioyn du 26 août 1789 et du 6ème alinéa du préambule de la Cnouttiotsn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Cassation.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

#### Article 3.3 - Modalités de remboursement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de petetrmre le nombeesumret des fails liés aux réunions prraeiitas de bcrnhae définies à l'article 3.1 du présent arcocd et le maeinint de sarilae des paitrnapcis en acopiataln de l'article 1.1.1 de l'accord précité, la présence ecfeitive des prpiittancas à ces réunions et luer ddmaene de rmneebsumt snot attestées par le reenmeneingst d'une flluieie de remboursement.

Cette feuille, rismee à chquae ogioanisratn scynadile représentative de la branche, rpnreed :  
? les nmos et prénoms des pntraiptcas ;  
? le nom de l'entreprise et la loiosalatcin de l'établissement dnas lqueul ils tlaevaniirt ;  
? le mnaont des fails engagés par tpye de dépenses ;  
? le total des fiars engagés.

Ces renesetmgeins snot complétés par caqhue participant, qui sngie cttee feuille. Les jtfcisiiifiaus de fiars snot jnotis à cttee feuille, ou adressés au secrétariat de la CPPNI, dnas les muelliers délais. Les jasufiittfcs oiaingrux snot conservés par la CSRP.

Le remombsreenut des frais ne puet aivor leiu tnat que l'ensemble des jsaftuiitfcs 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 4.1 - Formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Chaque otianagrsion sdncialye de salariés représentative dnas la bhracne dosipse tuos les ans de cniq « journées ?homme" de famotroin », cuqah « journée ?homme" de ftrioamn » csnaoonprrdt à une journée de fmoiroatn puor une ponnree sur une ou piurusles thématiques de branche. Puor puioovr bénéficier d'une « journée ?homme" de fmrooatin », le salarié désigné par son ogsniiaarotn sdyacline diot la représenter dnas les réunions piarraies de la branche.

Afin de paiirtepcr à ctete journée de formation, le salarié bénéficie d'une aoirosattiun d'absence rémunérée. Ctete astraiouotn est accordée suos réserve que le salarié retmtee à son entreprise, au moins 1 mios avnat la formation, la ctaoncoovin émanant de son ooonirasitgn siyaclnde représentative dnas la branche. Cette ccoiovnaton diot expressément iqedunir la pirtpicaooin à la journée de foiatomn organisée par son ooiiaagsrntn syndicale, en aitpclamation du présent accord. Le secrétariat de la CNPPI drvea également être informé de la dtae de ctete ftiaomron dnas les mêmes délais, ansii que des noms, prénoms et etersrpine de caqhue participant.

Le salarié bénéficie de la prise en crhage de ses fails de tprraosnt dnas les ciidotnns prévues à l'article 3.2.1 dduut accord. Aifn de prmteete le rermnuebmoest de ces faris de trsnopart et le mianetn de saalire du participant, sa présence etifcevfe à la ftioormn et sa dmnedae de reeoensurbmt est attestée par le riemgeesnnnt d'une fleilue de présence et de remboursement.

Cette feuille, que l'organisation saincdlye oirtgcransiae rmreteta à cqhae participant, reneprd :  
? le nom et prénom du salarié ;  
? le nom de l'entreprise et la locsialiaton de l'établissement dnas leuqel il trlalvaie ;  
? le mannott des firas de toatpnrsrs engagés.

Ces rmeistnegenens snot complétés par cuaqhue participant, qui sngie cttee feuille. Les jicitffaisuts de faris snot jtoins à ctete feuille, et l'ensemble srea adressé au secrétariat de la CPPNI, dnas les mlilerues délais, par l'organisation sidlacnye oasnrtrigacie de la journée de formation. Les jfitfuactisis ourgiaix snot conservés par la CSRP.

Le remusbeomnret des frais ne puet aiovrr leiu tnat que l'ensemble des jatiuicisitffs n'auront pas été remis.

Article 4.2 - Valorisation des compétences des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Une citioitacrefn prtmeaentt la raisenocannce des compétences des représentants du prsnneoel et des mtaadniears syciudanx a été créée par le ministère du travail.

La barcne de la répartition pueihcaqmurate imronfrea les erspnteris de la bhrance de l'existence de cttee certification.

La CPNEFP de la bcahnre étudiera ttuoeciomcatunmoin à mettre en ?uvre puor inomfrer les erretensips de l'existence de cttee certification, anisi que teuots les mesreus qui purnroot peemrrtte aux représentants des oasaroinintgs syencaidls de salariés représentatives dnas la banhrce sunotiaaht fraie reconnaître et vsirloear lerus compétences aiuscques en tnat que négociateurs en brhncae de pseasr ctete certification.

Article 5 - Évolution professionnelle des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les sitrgineaas du présent acorcd rneaplpt que le fiat d'être représentant d'une orinasgtiaon sianylcde de salariés ne diot pas entraîner de conséquences négatives sur la stiatuon auelclte et fuutre des salariés, particulièrement en matière d'évolution professionnelle.

L'évolution pisololornnsefe de ces salariés est déterminée, cmmoe puor tuot atrue salarié, en foniotcn des règles et peceinrps en veugiur dnas l'entreprise.

Les salariés qui pieatnprct très régulièrement aux réunions piraairtas de bnchare bénéficient, à luer demande, d'un eeirettnn peneoionfssrl anenul aevc luer rnsaspoble ou un rseopsnbale des scieevrs des rcesseous humaines, pnoratt nmeomtant sur :

? les modalités pieurtaqs d'exercice de luer maadt de bnrcihe au rregad de luer epmoli ;

? les peripetcvses d'évolution professionnelle, nmoentam au rregd des compétences aecqsius dnas luer mandat.

Cet eeteirtnn peosseirfnonl aneunl ne se cluume pas aevc d'autres diitsfposis mis en palce dnas les esprtrienes de la bahncre paourvsnit un oejctbif équivalent.

### **Titre 3 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les dtosoinpiis du ttrie 3 ceonencrnt les salariés des etpniresers de monis de 50 salariés rnlveeat de la connoivten clciltoeve nolainate de la répartition pharmaceutique, mandatés par une orsniaitgoan sdlanciye de salariés représentative dnas la banhrce 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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'article L. 2232-8 du cdoe du travail, dnas sa rédaction actuelle, doispse que la rémunération aisini que les csootniatis et cboruitnions selaocis afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise dnot l'effectif est inférieure 50 salariés, et picaatrnpiat aux négociations de la branche, snot psries en cgrhae par le fndos pitrraiae mentionné à l'article L. 2135-9 du cdoe du travail. Cttee pirse en cgahre se fiat sur la bsae d'un mttnoat foftiairrae par journée ou demi-journée de ppiitartoacn du salarié. Ce mnoatnt ftafraoriie est fixé par arrêté pirs par le msnirtie chargé du travail.

L'organisation sncdyiale de salariés aynat mandaté le salarié diot aedsresr à l'entreprise du salarié une aotaittsetn de pcprraiioiatn naitnviome qu'elle arua établie.

L'article R. 2232-1-5 du cdoe du taviral dosipse que l'employeur diot alros :

? veersr la rémunération csenproroatnde du salarié dnas le mios sviaunt la réception de ctete aosttettian ;

? areedssr sa deandme de pirse en cgrhae à l'association de gseoitn du fndos priatrae naltinaoe dnas les 6 mios suviant la réception de cette attestation. Cttee deanmde de pirse en carghe diot cpotormer les éléments jsitfuicitafs de l'identité du salarié, l'objet et de la dtae des réunions de négociation aisini que l'attestation de pacopttiriain nmivonatie établie par l'organisation sdlnacyie de salariés concernée.

Le fndos rubmeorse l'employeur du matnont toatl des seomms à sa cgahre puor l'ensemble de ses salariés aynat participé aux négociations dnas la branche, dnas un délai ne paunvot excéder 90 jorus à cmotper de la réception de la dedmnae complète.

Le modèle de dnaemde de pirse en cgrhae par l'employeur est établi par arrêté du mtnrsiie chargé du travail.

L'article R. 2232-1-4 du cdoe du tavairl précise que le mnoant pirs en cgarhe par le fndos est imputé sur le maotnt des crédits dus à l'organisation slynccdiae de salariés ayant mandaté le salarié, au tirt de l'année au crous de lelqluae la dandmee de psrie en cghare par l'employeur a été reçue par l'association de giteosn du fndos piraairte national.

### **Titre 4 Cadre juridique de l'accord**

Article 7 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Cet acorcd est aacbplilpe aux eteprisnres renlveat du camhp d'application tel que défini par l'article A.2 de la ceotvnionn cltcleivoe naniltaoe de la répartition pharmaceutique.

Article 8 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent acorcd est cclnou puor une durée indéterminée et pernrda effet à ctmoper du 1er jeianvr 2020.

Article 9 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Une réunion de siuvi de l'accord arua leiu une fios tuos les 3 ans, lros d'une réunion rnierstee de la CPPNI. La première réunion de siuvi de l'accord srea organisée 3 ans après l'entrée en vieugur du présent accord, siot en 2023.

Article 10 - Dénonciation, révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent acorcd prroua être dénoncé dnas les ctndioions prévues aux alitrces L. 2261-9 et situvnas du cdoe du travail.

Cet arcocd puorra être révisé dnas les cionndtos prévues aux acrteils L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 11 - Formalités de dépôt et d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Conformément aux ailrcets L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé à la drtlioecn générale du tarvail (dépôt des acorcds collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15), et reims au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes de Paris.

Le présent arccod srea également déposé dnas la bsae de données nitoanlae des accords collectifs, dnas une voiesrn pteetramt l'anonymisation des nmos et prénoms des sneartaigs et des négociateurs.

Les pretias saineigrs cnovneinet de deemdanr au ministère du tarival l'extension du présent accord.

# Avenant n 3 du 7 septembre 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CFE-CGC chiime ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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 - Cadre général des cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 3 « Cadre général des cotisations » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 3  
Cadre général des cotisations

Les cotisations (taux cotisation et taux d'appel), rappelées aux articles 6 et 9 du présent accord, prouvent 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 coordination 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 conditions d'assurance de base en vertu 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>re</sup> tranche ou ? Tranche A ? ou ? T. A ? : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;  
? 2<sup>e</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 inégalité de traitement supérieure de la part de la sécurité sociale et donc par conséquent un remboursement moindre du régime complémentaire.

Les nouveaux de cotisations diffèrent en fonction des catégories professionnelles, cela se justifie par l'expression des cotisations en pourcentage du salaire brut, et en fonction des salaires moyens de chaque catégorie. »

Article 3 - Montant des remboursements frais de santé accordés aux salariés cadres et non-cadres  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le cahier des charges des prestations remboursées et salariales a été modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 « visant à garantir un accès sans restriction à certaines prestations d'optique, de soins optiques et de soins prothétiques dentaires », dans le cadre de la réforme du « 100 % santé ».

L'article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non-cadres » de l'accord du 12 janvier 2016 et

ses annexes est annulé et remplacé par les dispositions suivantes à compter du 1er janvier 2020, afin d'adapter le régime frais de santé au caractère des charges des cotisations remboursées et solidaires.

« Article 5.2

Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non-cadres

Les prestations sont conformes aux dispositions relatives aux cotisations des ? remboursements ? telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la convention collective prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les prestations indiquées peuvent donner lieu à une majoration ou une déduction et concernent l'intégralité des frais engagés pour les actes médicaux dans le cadre ? 100 % santé ?.

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent ? y compris les cotisations 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 prestations monnaie 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 prestations exprimées avec une limitation « par an et par bénéficiaire » sont des prestations annuelles, valables du 1er 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 obligatoire frais de santé, sous réserve du respect par les participants de santé des prix limite de vente (PLV) ou des horaires limités de fourniture (HLF), tels que définis par arrêté. Le but est de rendre ces équipements accessibles sans mise à charge.

Les actes concernés au dispositif dit ? Hros 100 % santé ? font l'objet d'un éventuel report à charge après intervention du régime obligatoire de sécurité sociale et du présent régime complémentaire obligatoire frais de santé. Il s'agit des prestations dites à « tarif maîtrisé », (comportant des prestations limitées de fourniture en matière de soins dentaires) ou à « tarif libre » (en matière de prestations optiques, dentaires 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 régime complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique « Tableaux des cotisations des conventions collectives »)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc\\_20200041\\_0000\\_0014.pdf&isForGlobalBoc=false](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0014.pdf&isForGlobalBoc=false)

Article 4 - Contrat responsable et actes de prévention  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 4.1 - Modification de l'article 5.3 « Contrat responsable »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 5.3 « Caractéristiques des prestations » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses annexes est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 5.3  
Contrat responsable

Les prestations définies à l'article 5.2 du présent accord se

crfenmonot aux disniotsiops rvetalies aux carttons dtis ? rsaepbnloss ?, tlees que définies à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité solciae et à la cvruuoerte manmilie prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, asnii que par lrues txetes d'application.

Dans ce cadre, les rnbsoemumetres indiqués dnas la glilre des gatneiras pvnueet dneonr leiu à une motaarjoin ou une mntiiooran de manière à rceapter les minima ou les mmixaa prévus dnas le crade du catnort rpsnbeoslae (art. L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale).

En particulier, snot eucxls de la psrie en carhge :

? la maitjaorn du tikcet modérateur en cas de non-respect du poracurs de snois coordonnés (absence de désignation du médecin traitant, cltsuonation d'un médecin spécialiste snas prrcsitipoen du médecin traitant) ;

? les dépassements d'honoraires sur les aects teuhcinques médicaux et ciuenlqs lorqsue le bénéficiaire ne rcseepste pas le prruoacs de soins coordonnés, à htaueur du mtonnat du dépassement autorisé sur les aects clueiiqns ;

? la ptaaioiriptcn ftfriaaioe puor les atces et csniotnaltous réalisés par un médecin, en ville, dnas un établissement ou un ctnere de santé (hors hospitalisation) et puor les atecs de biologie, asini que les frhniceass médicales (art. L. 160-13 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? la fsnariche médicale appliquée sur les médicaments délivrés hros hospitalisation, les actes d'auxiliaires médicaux en vlile ou en établissement ou cnetre de santé (hors hospitalisation) et le trsapront sritainae à l'exception des tsnrortpas d'urgence.

Toute mfiacitidion législative ou réglementaire ultérieure cronenant le caractère rbpnsaesle du caorntt srea aniumametoteqt appliquée au régime frais de santé, snas que la cncusioun d'un avnanet de révision au présent accrd nè snot nécessaire. L'assureur dvrea irfnoemr le comité patriarie de gestion, prévu à l'article 11 du présent accord, des mfionitoicads nécessaires et de lerus modalités de msie en ?uvre proposées. »

(1) *Artcile étendu suos réserve des dtosonisipis de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.*  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 4.2 - Modification de l'article 5.4 « Actes de prévention »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 5.4 « Atces de prévention » de l'accord du 12 jnaievr 2016 et de ses aevtnnas est annulé et remplacé par les dsiiioosintps ci-dessous :

« Alrctie 5.4  
Actes de prévention

Les aects de prévention définis réglementairement snot remboursés conformément aux poetts de reemmeubrnst auxleqs ils se ratactneht et au mnuiimm à hueutar du tiekct modérateur. »

(1) *Article étendu suos réserve des dsiipstnoios de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.*  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 5 - 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  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

À cpmoter du 1er jueillt 2020, l'article 6.4 « Cisonotias nnomemat puor les ainnces salariés tuelriaits d'une rtene d'incapacité, d'invalidité, d'une poeisnn de reiatrte ou d'un rveenu de rncelpeemmat et puor lures atyans droit, nntmoaemt en cas de décès du salarié » de l'accord du 12 jivnaer 2016 et de ses atnanevs est annulé et remplacé par les diotsionsips suivantes.

« Arlcite 6.4

Cotisation nmteomnat puor les anneics salariés taeltruis d'une rntee d'incapacité, d'invalidité, d'une pensio de rarteie ou d'un reevnu de rneleppmamct et puor lures ayntas droit, nematnmot en cas de décès du salarié

Le taux de coitaitison destiné à cviourr les gttrieanas maladie-chirurgie-maternité du régime fras de santé puor les anneics salariés visés aux atecrils 4.2.3, 4.2.4 et 4.2.5 du présent accrd et lrues anyats driot snot définies, à ptirar du 1er jeliult 2020, cmome indiqué ci-dessous. Ces dernières cproenoserndt à un penraugcote du pflaond menuesl de la sécurité sociale.

Adulte retraité

Régime général		
Départ antérieur au 1er jilleut 2017	Taux de cotatsioin contractuel	Taux de catoisotn appelé
	2,29 %	2,29 %
Départ diepus le 1er jilelut 2017	Taux de cositoitan contractuel	Taux de coittasion appelé
1re année de départ	1,57 %	1,57 %
2e année de départ	1,96 %	1,96 %
3e année de départ	2,29 %	2,29 %
À praitr de la 4e année de départ	2,29 %	2,29 %

Régime lcoal Alsace-Moselle		
Départ antérieur au 1er julelit 2017	Taux de cioaiottn contractuel	Taux de ctioaiton appelé
	1,56 %	1,56 %
Départ dpiues le 1er jilleut 2017	Taux de ctsoaiotin contractuel	Taux de ctioiason appelé
1re année de départ	1,07 %	1,07 %
2e année de départ	1,33 %	1,33 %
3e année de départ	1,56 %	1,56 %
À ptriar de la 4e année de départ	1,56 %	1,56 %

Adulte non-retraité

Régime général		
Départ antérieur au 1er jilelut 2017	Taux de cosaititon contractuel	Taux de ciotaston appelé
	1,87 %	1,87 %
Départ dpeuis le 1er jleilut 2017	Taux de ciistooatn contractuel	Taux de cooiastitn appelé
1re année de départ	1,57 %	1,57 %
2e année de départ	1,72 %	1,72 %
3e année de départ	1,87 %	1,87 %
À praitr de la 4e année de départ	1,87 %	1,87 %

Régime lacol Alsace-Moselle		
Départ antérieur au 1er jueillt 2017	Taux de csioaiton contractuel	Taux de ctsiaioon appelé
	1,27 %	1,27 %
Départ depuis le 1er jiluel 2017	Taux de cioaitostn contractuel	Taux de csotiotian appelé
1re année de départ	1,07 %	1,07 %
2e année de départ	1,17 %	1,17 %
3e année de départ	1,27 %	1,27 %
À paritr de la 4e année de départ	1,27 %	1,27 %

Enfant

Régime général		
À comtepr du 1er jileult 2020	Taux de cttaosoiin contractuel	Taux de ciotiaston appelé

	1,20 %	1,18 %
--	--------	--------

Régime local Alsace-Moselle		
À compter du 1er juillet 2020	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	0,82 %	0,81 %

Les cotisations ? admettent ? comprennent aux cotisations que doit verser chaque assuré pour contribuer à bénéficier du régime de santé. Peuvent être concernés :

? chaque salarié, retraité ou non ;  
 ? chaque adhérent ayant droit, tel que défini à l'article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la cotisation au titre d'un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation est due par l'employeur à partir du 4e enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité d'entreprise. »

**Article 6 - Haut degré de solidarité**  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2019*

L'article 12 « Haut degré de solidarité » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 12  
 Haut degré de solidarité »

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, les engagements du présent accord sont conclus en faveur des salariés de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % des cotisations de santé et de prévoyance. Ces cotisations sont honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

Ces cotisations de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, sont en faveur des bénéficiaires des régimes de santé et de prévoyance de la branche, sont les suivantes :

- ? prise en charge d'une partie de la cotisation des cotisés à charge au sens du présent accord ;
- ? fonds social ;
- ? dépenses ? admettent ? aux adhérents ? ;
- ? dépenses ? copages ? ;
- ? dépenses de téléconsultation ;
- ? dépenses ? prévention ? ;
- ? actions de prévention ? décidées et mises en place par le comité d'entreprise.

L'utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d'avenant au présent accord.

**Article 12.1**

Mise en œuvre des cotisations de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes aux régimes de santé et de prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés

Les salariés des entreprises adhérentes aux régimes de santé et de prévoyance de la branche de la répartition paritaire auprès des assureurs recommandés, ainsi que leurs ayants droit lorsqu'ils sont prévu, accèdent aux cotisations financées par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés. La gestion des cotisations de solidarité et de prévention est effectuée par le gestionnaire unique des régimes de santé et de prévoyance.

De même, les salariés visés à l'article 4.2.3 du présent accord et leurs ayants droit, adhérents au régime de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque, bénéficient de cotisations de solidarité, lesquelles sont indiquées.

Un bilan des cotisations mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultat de

santé et prévoyance.

**12.1.1. Prise en charge d'une partie de la cotisation des cotisés à charge au sens du présent accord**

Une partie du haut degré de solidarité sera consacrée au financement de la cotisation des cotisés à charge tels que définis à l'article 4.3.2 du présent accord, adhérents au régime de santé de la branche. Ce financement sera en complément de la cotisation individuelle versée par ces derniers, conformément à l'article 6.3 du présent accord.

Cette prise en charge assure un degré de solidarité, en aidant le salarié, dont le conjoint est entièrement dépendant économiquement, à bénéficier d'une cotisation complémentaire de santé pour ce dernier, permettant ainsi une meilleure prise en charge de ses dépenses de santé. Elle admet également le cotisé à charge tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, qui vient de devenir veuf/ veuve, à bénéficier de sa cotisation de santé en complément d'en bénéficier une partie durant 12 mois.

**12.1.2. Financement de la répartition pharmaceutique**

Les cotisations du présent accord sont également affectées au financement d'une partie du budget relatif au haut degré de solidarité, pour un montant maximum de 10 % du budget susvisé, à l'alimentation du fonds social de la branche de la répartition paritaire géré par les assureurs recommandés.

Ce montant sera défini par le comité d'entreprise de gestion.

Ce fonds a pour objet de contribuer à discrétion du comité d'entreprise de gestion différentes opérations à caractère social. Il pourra notamment prévoir l'attribution d'une aide exceptionnelle, sur décision du comité d'entreprise de gestion, au salarié d'une entreprise ayant adhéré auprès des assureurs recommandés afin de faire face à des dépenses importantes par rapport à ses dépenses familiales, pour lui ou ses ayants droit :

- ? soit en complément des cotisations de la sécurité sociale et/ ou du régime de santé dont le salarié bénéficie ;
- ? soit pour des dépenses non prises en charge par la sécurité sociale.

Ce dispositif est également applicable aux anciens salariés visés à l'article 4.2.3 du présent accord et leurs ayants droit, lorsqu'ils adhèrent au régime de santé auprès de l'assureur recommandé.

La demande d'intervention du fonds social devra être formulée par écrit.

**12.1.3. Aide pour les adhérents familiaux**

a) Principe

Les entreprises sœurs de la branche de la répartition paritaire ont pour objectif de garantir que le montant des cotisations consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des vœux d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui sont non contributifs pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- ? d'un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de 27 ans ;
- ? de son conjoint, s'entendant comme l'époux/ l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- ? ou d'un de ses ascendants, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant inévitablement 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 inévitablement d'une présence soutenue et/ ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit le patient au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette adie prrnde la fomre du vensemret d'une smome forfaitaire, versée puor siutoenr financièrement les salariés des enstreieps de la bhnrcae de la répartition pqcrihtuemaue danvet rcuorier à des journées d'absence snas solde puor s'occuper d'un enfant, cojionot ou asnednat se trvaout dnas une suttaoiin tlee que décrite ci-dessus. Puor pooviuir bénéficiér de cttee aide, le salarié dveraêtre en CDI et(1) avoir au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le mnatnot de cttee adie puor une journée est de 70 ?. Ctete smmoe pruroa être révisée à la huasse ou à la basise par une décision du comité ptariraie de gieostn prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dnas une telle stoiitaun proura bénéficiér, au maximum, d'une adie puor 15 jruos d'absences par année civile, financée par ce dispositif. Ces jrouos snroet cmalbluues aevc tuot dsopitiss légal (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parInteae par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, pouiuasrvnt les mêmes objectifs, suos réserve que ces dirernes n'entraînent pas déjà le vsnremeet d'une indemnité au salarié.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses atayns driot certnionuont à être affiliés aux régimes fails de santé et prévoyance, snas qu'une cstioaon ne siot exigée de luer part.

#### b) Modalités de décision

Cette adie srea accordée sur décision d'une cmoiimssn spéciale de solidarité, composée d'un représentant tlartitue et d'un représentant suppléant par orinsiotagan scaidyne de salariés représentative dnas la brcanhe de la répartition peqaurhamtucie et mremes du comité ptairrae de gestion, et d'un nbrmoe de représentants puarntaox identique, iussé également de la même instance. Le représentant suppléant ne siège qu'en l'absence du représentant titulaire.

Cette fntocoin est caumluble aevc la ftoincon de mebrme du bearuu du comité paitairre de gestion. Luer nontiaomn se frea au même momnet que l'élection du bureau. Les mbemres de cette cimmsioin spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation ptalraone et un représentant de la délégation salariale, qui sornet chargés de tsenartmte à l'assureur la décision reunde par la csmmsioin spéciale de solidarité qanut à la dndamee du salarié.

Les daedemns des salariés srnoet envoyées au gnistenioare des acitons de solidarité et de prévention, qui transmettra, suos un délai de 1 saineme maximum, la danemde aux meberms de cette cosomsimn spéciale de solidarité. Ces drnriees reordnt luer aivs suos 15 jours. La réunion de cette ciomsisomn spéciale de solidarité se frea par tuot meoy penmrattett une pisre de décision rapide, compte tneu de l'urgence des snouitats dnas leellquess les salariés se tenvurot : conférence téléphonique, réunion présenteielle, visioconférence, échange de mails ? Les représentants de la csomsioimn spéciale de solidarité tanmesrttront au gsartnieoine des actnois de solidarité et de prévention la décision qui arua été prise.

#### 12.1.4. Diistpsoif ? cpuos drus ?

Depuis le 1er strpeebme 2018, une ptarie du huat degré de solidarité est consacrée au fencmnaenit d'un dispositif, appelé diistsiposif ? cuops drus ?, qui prévoit l'attribution d'une adie financière aux prosennes y étant éligibles, puor répondre aux stoiatinus dcfefiils qu'elles rencontrent.

Le règlement du diisstopif ? coups drus ? définit les bénéficiaires de ce dispositif, les atoincs mises en ?uvre dnas le crdae de ce diener et les ctinodnois puor en bénéficiér. Le règlement du disistipof est approuvé par le comité pariratie de gestion, qui puet également aetcr la décision de le modifier.

#### 12.1.5. Téléconsultation

Depuis le 1er sbtpeemre 2018, les salariés des enriesetprs anyat adhéré auprès des ausrsers recommandés, les aincens salariés en portabilité de ces entreprises, asini que les ayntas dorit de ces salariés et aenncis salariés en portabilité tles que définis par l'article 4.3 du présent accord, puevent accéder à un svecire de téléconsultation.

À comtepr du 1er jlliuet 2020, ce disostipif srea également acsclbesie aux anincens salariés visés à l'article aietrlcs 4.2.3 du présent acrocd et lreus ayntas droit, lorsqu'ils adhèrent au régime fails de santé auprès de l'assureur recommandé.

Les modalités de rcureos à ce sevrice (nombre de téléconsultation par an et par bénéficiaire notamment) snot définies par le comité pirartiae de getiosn aevc l'assureur du régime fails de santé de la branche.

#### 12.1.6. Doiistpif ? Prévention ?

Depuis le 1er jiuin 2019, une ptraiie du huat degré de solidarité est consacrée au fcnmienanet d'un dispositif, appelé diosiitpsf ? Prévention ?, qui prévoit la pisre en chgare de certienas dépenses de prévention, sur rmesie de justificatifs.

Le règlement du doistipif ? Prévention ? définit les bénéficiaires de ce dispositif, les atoincs de prévention pirses en chgare et les ctiondnois puor en bénéficiér. Le règlement du diipssoitf est approuvé par le comité pitrraie de gestion, qui puet également acter la décision de le modifier.

#### 12.1.7. Aointcs de prévention pculototens décidées et mises en palce par le comité piirtarae de gestion

Depuis le 1er jiuin 2019, le comité paaritrie de geiston puet décider de la msie en ?uvre d'actions de prévention plecltuones financées par le begdut du huat degré de solidarité, snas qu'un aavnnet au présent aocrd ne siot nécessaire.

Il lui rvenrdiea de définir ces acntois de prévention, et nemmaotnt luer contenu, luer durée, lreus modalités de msie en ?uvre et le pilbuc cible, dnas les cdntoniios définies à l'article 11.3.2 du présent acrocd puor ses psries de décision.

Seules les aitcons de prévention n'ayant pas vaictoan à dveinir pérennes pronruot être mises en pclae par sleue décision du comité priiaaire de gestion.

#### Article 12.2

Mise en ?uvre des antiocs de solidarité et de prévention dnas le cdare du huat degré de solidarité puor les salariés des eeprsiters n'adhérant pas aux régimes faris de santé et prévoyance de la bacnrhe auprès des ausrruses recommandés

Pour les etrepesnrns n'adhérant pas auprès des asuruesrs recommandés dnas le présent accord, un beugdt de 2 % des ctioiotanss des régimes frais de santé et prévoyance diot également être alloué au fceimnannet d'actions de huat degré de solidarité qu'elles mnettett en ?uvre aevc leur(s) assureur(s) respectif(s).

Ces dernières doivent, a minima, mrette en pcale les toirs ationcs sveintuas prévues dnas le présent accord, à soiavr :

? la pisre en chrage d'une praite de la cuuterrove des cojiojnns à gghrae au snes du présent accord.

Cette psrie en caghre par le huat degré de solidarité cropsnoerd à la différence etnre la ctotisoian d'équilibre puor les citoojnns à charge, évaluée tuos les ans par l'assureur, et la coaotsitn ftraoifirae demandée qui ne puet pas dépasser 20 ? par mois, en aciltpioapn de l'article 6.3 du présent aocrd ;

? un fonds sciaol ;

? l'aide aux aidants, en raescntpet a mmniia les dtsiooiisnps prévues à l'article 12.1.3, a ? Pirncipe ? du présent accord.

Ces anictos dinveot bénéficiér aux salariés des erteinrpses non adhérentes aux ausersrs recommandés, à lrues anyts doit et, lsquroe clea est prévu, aux acniens salariés de ces mêmes entreprises, visés à l'article 4.2.3 du présent acrocd et adhérant au régime frais de santé de luer aincenne esprntiere ainsi que leurs ayants droit, dnas les mêmes conoidtnis que celles décrites dnas le présent accord, aux atilres 12.1 et suivants. »

(1) Les tmeres « être en CDI et » snot exculs de l'extension comme étant cttrreoniias au picnrpe d'égalité. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 7 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions prévues dans cet avenant étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu importe la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 8 - Durée de l'avenant et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 6 « Haut degré de solidarité » ont pris effet au 1er juin 2019, sauf dispositions contraires.

Les dispositions de l'article 5 « Coexistence non mutuelle pour les salariés titulaires d'une rumeur d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un rumeur de remède et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié » prendront effet au 1er juillet 2020.

Concernant les autres dispositions de cet avenant, sauf dispositions contraires, ces dernières ont pris effet au 1er janvier 2020.

Article 9 - Dénonciation. Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

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 10 - Formalités de dépôt et d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du

## Avenant n 1 du 1er avril 2021 à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Signataires

Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Cet avenant est applicable aux entreprises de moins de 50 salariés de la répartition pharmaceutique.

Article 2 - Modification de l'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant »

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

L'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » 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 est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 6.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les entreprises assurent, sous déduction des indemnités

de congé de paternité, 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 en informeront le ministère du travail l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire d'assurance santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique et ses annexes du 31 mai 2018 et du 20 novembre 2018.

Il a pour objet de venir préciser la définition des articles A et B, telles qu'utilisées pour le calcul des cotisations d'assurance santé et d'adapter les dispositions de l'accord précité et ses annexes à la fusion au 1er janvier 2019 des régimes de retraite complémentaire AIRGC et ARRCO.

Il reprend également les dispositions prévues à l'article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres » dans les textes précités, afin d'adapter le régime à la réforme du « 100 % santé », ainsi que les articles 5.3 « Contrat reproductif » et 5.4 « Actes de prévention ».

Pour finir, il vient modifier le niveau des cotisations fixées à l'article 6.4 « Cotisation neant pour les salariés titulaires d'une rumeur d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un rumeur de rumeur et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié » et l'article 12 « Haut degré de solidarité », en intégrant deux nouvelles dispositions financières dans ce cadre.

journalières de la sécurité sociale perçues, le montant 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 planif mensuel de la sécurité sociale.

Ce montant 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 3 - Indicateurs du rapport égalité professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

L'annexe « Incarduits du rapport égalité professionnelle » 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 est annulée et remplacée par les dispositions figurant en annexe du présent avenant.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu importe la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 5 - Durée de l'avenant et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*



Le présent aannvet est clocnu puor une durée indéterminée. Il eretnra en veuigur au 1er jeilult 2021.

Article 6 - Dénonciation et révision  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avnenat proura être dénoncé dnas les cntoioinds prévues aux airtles L. 2261-9 et suntaivs du cdoe du travail.

Cet aennavt proura être révisé dnas les ciodnionts prévues aux alecitr L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt et d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Conformément aux aeitrcls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aanenvt srea déposé à la dricotien générale du tiaarvl (dépôt des arccods collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15), et rmies au secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris.

Le présent aanvent srea également déposé dnas la bsae de données nlinaoae des aodccrs collectifs, dnas une vriosen preantmett l'anonymisation des nmms et prénoms des siigraetns et des négociateurs.

Les pearits siaeatirngs cevninonent de deneamdr au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent aveannt ctuoisnte un aaennvt de révision à l'accord du 11 jielult 2017 rliaetf à l'égalité pnsfiolsnreoele enrte les fmeems et les hemmos dnas la bhnrace de la répartition pharmaceutique.

Il anlune et rmlpeace les dstionoiipss prévues à l'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant », et l'annexe « Incitrideuas du rapropt égalité pfloieelnsnsoe ».

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe  
Indicateurs du raopprt égalité professionnelle

Thème	Objectif	Indicateur aeunnl (année civile) (répartition hommes/femmes)
-------	----------	--

	Le psuoescrs de rcreuenetmt des entreprises, qu'il s'agisse de retcrmetneus etexerns ou de mobilité interne, se déroule dnas des ctniinoods idteqneius puor les fmmes et puor les hommes, aifn d'assurer aux hemoms et aux fmemes les mêmes cnehcas d'accès à ces postes.	Répartition des retcnertmeus en CDI et CDD par catégorie plnlseisenrofoe [1].
Accès à l'emploi	Des acionts sroent menées dnas les eeiprrtnses en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hmmses à des elpmois où elles/ils snot peu représentés et alquxues elles/ils senahiuotot aoivr accès, aevc un axe piirtiraroe sur les métiers à frote prédominance mcsniaule ou féminine.	Répartition des rmteturneecs en CDI et CDD sur des métiers à forte prédominance mnicaluse ou féminine ;
		? préparation de cenmodmas ;
		? liovsarin ;
		? aiceucl téléphonique ;
		? ptoess de doirtcein ;
		? mnccteanine ;
		? cmmreoiac ;
? misieanagr ;		
		? miainseagr ? réceptionnaire.
Accès à la formation	Dans le crdae et le resecpd des aexs stratégiques de cuhaqe entreprise, les homems et les feemms dnveoit bénéficier du même accès à une fotmrion poeonsifsnllere rtvleiaie à luer emploi, la prat des salarié(e)s formés dneavt refléter la prat des homems et des fmeems des métiers ou filières concernées par la formation.	Nombre moeyn d'heures de ftaoiromn par catégorie preeifolnnsosle [1].
		Part des eeiffctfs de cqhaue catégorie pslnrolnoesife [1] dnas les effecttis tautox comparée à luer prat dnas le nborme de sgeriatats formés.

Accès à la promotion	Les éipsrrenes s'engageront à ce que les poooirmtns accordées ptnerteem une véritable mixité des emplois.	Nombre et pnotcruagee de potmoorin par catégorie peseoislnflrnoe [1].
		Taux d'accès des fmeems à des ptoes de rsnpblaeoe d'exploitation, de derticeur d'établissement et de cehf d'équipe.
	Diversité dnas l'accès aux peosts à responsabilité.	Répartition des ecfffteis par catégorie pseslenooifrnle [1] et par tpye de coratnt (CDI et CDD)

Rémunération	Tout eopymur est tneu d'assurer, puor un même tarvial ou puor un tarvial de vualer égale, l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes.	Rémunération myneone par catégorie prsnnsfolleieoe [1].
Articulation ertne la vie pnifseloornse et la vie personnelle	Suivi de la prise evtifecfe du congé paternité et d'accueil de l'enfant.	Nombre de salarié (e) s anyat pirs un congé paternité et d'accueil de l'enfant.
	Répartition du congé pnatearl d'éducation entre les hoemms et les femmes.	Nombre de congés prtanaeux d'éducation à tmpes pieln et à tmpes partiel.
Salariés à tmpes partiel	Suivi du tmpes peatirl et de sa répartition entre les hoemms et les femmes.	Répartition des etffiecs en CDI et CDD sleon la durée du travail.

[1] Les catégories pfeneeinollssors codposnenret aux catégories saneitvus : « Crdae » ; « AM/TS » ; « Thencceiin » ; « Employé ».

## Accord du 22 février 2022 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC Cihime ; Pharmacie LBAM FO,

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le cdoe du tiaarvl dosispe que la fmaoriton plrssonileoefne tuot au lnog de la vie ctnisuote une obiialtgon nationale. Elle vsie à prretente à cahque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des cennssanicoas et des compétences fnarsoivat son évolution professionnelle, ainsique de peegrossrr d'au monis un nvaieiu de qaifacoutilin au cours de sa vie professionnelle. Elle conuttsie un élément déterminant de sécurisation des proucras psrnoensleifs et de la pirmooon des salariés.

La foatmrin prlsnnoiesflee ctoinoine a également puor objet de fsevaroir l'insertion ou la réinsertion pflsneloroinse des travailleurs, de pterertme luer mnatiien dnas l'emploi, de feaiovsrr le développement de lreus compétences et l'accès aux différents nuaievx de la qtiafauoilcin professionnelle, de couebitnrr au développement économique et culturel, à la sécurisation des pcuorras psoloifeensrns et à luer prtioomon sociale.

Les parreintaes suaoix de la banhrce de la répartition piatcahrueqme considèrent que la fomrtaoin pnterelsofosnie est un investissement, tnat puor les salariés que les entreprises. Elle est l'un des mnoeys privilégiés puor que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire luer prncarout des capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsique la nécessaire cceroegyne etrne les bisenos économiques de l'entreprise et luers aastopnriis inueiidevdlis et sociales. Le développement de la fmoaiton poleneiorssfle couinnte est dnoc l'une des cnitidnoos d'une murleilee qliuaciatfion des salariés, et dnoc de la sécurisation de luer prruaocs professionnel.

Les prnaraeites suaoicx considèrent également la fotmiraon pfesrnniloeloe cntioone cmmoe un dorit iediidnvl et coeitllcf

Ces ictrniudeas puoront évoluer sur décision paratriie des stanergias de l'accord, formalisée dnas le cadre d'un aaennvt au présent accord.

devnat répondre aux atniospairs porieollnsfns et pneorsellens des salariés tuot au lnog de luer vie professionnelle. Elle cocroune au rronfcneemet de la compétitivité des eeriptress et cutiorbne à la préservation de l'emploi.

Dans cette perspective, le développement de la ftrimoan plnolnseeosfire est destiné à :  
? petmrrete la sécurisation des pcoaurrs pofnorleissns des salariés par la nécessaire msie en adéquation de l'évolution des compétences et l'évolution des thieonlecogs et moeds d'organisation du tariavl ;  
? feiosavrr l'acquisition d'une qciuoaltfiian tuot au lnog de luer vie professionnelle, aux jneeus et à cietrnas salariés en luer pttarmnet de suivre des antcios de fortamoin dispensées, neomntmat dnas le crade d'un cranott de pielorassfnstiaoonn ou via la « Pro-A » (reconversion ou pmrooiotn par l'alternance) ;  
? ftailiecr la ptoimoon sciale et l'évolution au taevrs d'une qciuaioifatln professionnelle.

Conformément au droit du travail, l'accès à la foarimton pfnolseisnolre s'exerce nmntaemot dnas le cdare :  
? du paln de développement des compétences décidé et mis en ?uvre au sien de l'entreprise ;  
? du droit au CPF de tiasoitnrrn mis en ?uvre à l'initiative du salarié ;  
? du CPF mis en ?uvre à l'initiative du salarié, à ttire ineuidivl ou en aroccd aevc l'entreprise.

Le présent aroccd tsuntioe un aocrcd de révision à l'accord du 19 jveanir 2006 raitlef à la firoatomn pooisenllsnfere tuot au lnog de la vie dnas la bncahre de la répartition pharmaceutique, et à ses duex annavets du 18 jliulet 2006 et du 20 jiun 2008.

Il aunlne et rcplmeae tutoes les ditosinisops cutnneoes dnas les aocrcds et aetvnas cités.

### Titre 1er Nature et priorités des actions de formation

Article 1er - Objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Les penaaitrers suoacix de la brachne considèrent que chaue salarié diot être en mesure, tuot au lnog de sa vie professionnelle, d'acquérir, de compléter ou de revoeulnr ses connaissances, ses compétences et ses atpueidts professionnelles, aifn de frieosvar son évolution pslonnfroeilsee et de sécuriser son parcours.

Les aointcs de ftoiomran dnveiot cniouor en priorité à fitcleiar l'adaptation des salariés à l'évolution de luer emploi, à pttremree luer meiiintan dnas l'emploi et l'accès à un véritable pccruoas professionnel. Eells dviuent également pmerterte aux salariés d'accéder à la piortmoon sociale.

Les peatnrareis soiucax fixnet les otebifcjs généraux de la fiotamorn plesoienfslorne anisi qu'il siut :

- ? l'acquisition et l'approfondissement des cesnnaiacosns et compétences ;
- ? la msie en adéqation fcae aux évolutions des eiopmls ;
- ? la msie en ?uvre des ancoits de foatroimn adaptées en fauevr des salariés anayt les neuvaix de qoiifitcaluan les mnois élevés et des puclibs piroétrairs ;
- ? la msie en ?uvre d'actions de promotion, qualifiantes, cartinieefts ou diplômantes ;
- ? le mienitan dnas l'emploi des salariés âgés de 45 ans et puls par l'accès noetmnamt à des fnromtoais qfilnaaiteus ;
- ? les aoitncs visnat à résorber la précarité, nmnamtoet grâce à des froominats qfiauneaitls ;
- ? l'égalité d'accès des fmemes et des hommes à la fomaiortn en vue de ferivoasr une puls gndare mixité des eiploms ;
- ? la ranicesosnacne de l'expérience à taevrsv la VAE ;
- ? la msie en ?uvre d'actions de faitrmoon snas lein derict aevc l'entreprise dnas le but de faoiervsr la potsilaienorfossnian des salariés.

Article 2 - Priorités de la formation professionnelle  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Afin de cutbeironr puls encfecfemait à l'emploi, les panrraieets suocaix de la brhncae considèrent qu'il cinvent de pmoriovuor l'adaptation, le développement et le pcnefrmentieenot praeenmt des coassaenincns des salariés à l'évolution de luer emploi.

Sont considérées cmome pirorietaris dnas la bahcnre les aitcnos de fmootairn praotnt sur les thèmes savnitus :

- ? le minteain dnas l'emploi des pemrries nveaux de qoiuatcalifn par l'accès à des foantimors de bsaie (lecture, écriture, tirainosmsn des consignes, etc.) et l'évolution dnas l'emploi de ces salariés par l'accès à des foatinrmos certifiantes, diplômantes et qeantifuilas ;
- ? les cnsanosiacnes reesuigs pmetneatrt de s'adapter à l'évolution des teceuinqhs nécessaires au bon exerice des métiers de l'avenir ;
- ? les cosneacisnans resquies pmterenatt le repecst et le contrôle de la sécurité et de la qualité piqrumcaateuhes ;
- ? la tsiissmranon des sivoras ;
- ? la cnancaoisnse de l'entreprise et de son eomvrniennent ;
- ? les leanugs à usgae psioresfneol ;
- ? le développement des ftnoinocs teuatorls des salariés âgés de 45 ans et puls ;
- ? la vdalitoain des auqcis de l'expérience ;
- ? le bilan de compétences ;
- ? l'acquisition de ccniessnonaas s'inscrivant dnas le carde d'un peojrt professionnel.

Article 3 - Publics prioritaires  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Dans le crdae nmemantot de ces priorités, les pearernitas scauoix de la bachnre snetaiouht que les enreseptirs aenrodctt une aetnitotn particulière aux pulibcs siuavnts :

- ? les salariés les mions qualifiés ;
- ? les salariés âgés d'au moins 45 ans ;
- ? les salariés déclarés ineatps à luer potse de tiavral ;
- ? les salariés en sttiuaon de hidncaap ;
- ? les salariés recntnoant des difficultés d'adaptation ou de mieinatn dnas luer elopmi ;
- ? les salariés anayt ioreptmnrn luer activité pnlsrnfisoloee puor un congé de maternité, un congé penatral d'éducation ou un congé d'adoption, une lougne mlaidae ou un aeccdit de taarvil et rrtennacont des difficultés de roeutr à luer eolpmi ;
- ? les salariés à tpems prtaiel qui seihuanott évoluer vres un temps pelin et qui ont besoin, puor que luer dmadene siot psire en compte, de développer lures compétences ou d'acquérir de neeoulvs caennsisnoacs ;
- ? les salariés qui irronptmeret luer activité puor atssiser des conjoints, aastdnnces ou dnccatsnees en stutioain de dépendance ;

? les salariés anayt un mndaat de représentant du personnel.

## Titre 2 Dispositifs de formation professionnelle

Article 4 - Compte personnel formation (CPF)  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le ctpmoe ponrneesl de fomoiartn (CPF) est l'une des cooesmnaps du cpmtoe psenonerl d'activité, qui a puor objectifs, par l'utilisation des dtoirs qui y snot inscrits, de rceornfer l'autonomie et la liberté d'action de son taitlrue et de sécuriser son praocurs prifoesoensl en snruppmait les octealbss à la mobilité.

Article 4.1 - Alimentation du CPF  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

L'alimentation du cptmoe CPF des salariés de la bhcnre de la répartition phmaautcuqeire se fiat conformément aux diontpoiiss légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.2 - Formations éligibles  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Conformément aux dponoisiists légales et réglementaires, snot éligibles au CPF :

- ? les acinots de ftorimoan sanctionnées par :
- ?? les cinatofceiitrs psinsefoeorlles enregistrées au répertoire naatonil des ceciftanirots psolfioeiennsrs ;
- ?? les antseatiotts de vtladoiain de bolcs de compétences ;
- ?? les cincitriefatos et htntliaaobiis enregistrées dnas le répertoire spécifique établi par Fncare compétences, et crnoapnmet nammteont la cotiatefircin retaiavl au sloce de cieacocnansss et de compétences pfsleslorenniies ;
- ? et, dnas les conotndiis définies par décret :
- ?? les aontcis penemrattt de friae veaidlr les auqcis de l'expérience ;
- ?? les bnials de compétences ;
- ?? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rutoe et de l'épreuve puraitq du piemrs de cinoudre des véhicules du grpuoe léger et du guorpe lourd ;
- ?? les acoitns de fotaiormn d'accompagnement et de ceonsil dispensées aux créateurs ou renereuprs d'entreprises anayt puor objet de réaliser luer peojrt de création ou de rierspe d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Le CPF puet également être mobilisé dnas la msie en ?uvre d'un pierot de tsitnioran professionnelle.

Article 4.3 - Modalités de mobilisation du CPF  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le CPF ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le rfues de ce drneeir de le miobslier ne cstntoiue pas une faute.

Article 4.3.1 - CPF hors temps de travail  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Lorsque le salarié saoiuhte moilsiber son CPF puor suivre une foiotrman en dhores de son temps de travail, il puet le farie snas en iefonrmr son employeur, et snas que l'accord de ce deenrir ne siot demandé.

Article 4.3.2 - CPF en tout ou partie sur temps de travail  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Lorsque le salarié suohitae mbilsieor son CPF puor srviue une friatomon se déroulant en tuot ou pratie sur son tpems de travail, ce direenr diot dmaedner une aauirostotin d'absence à son eupmleoyr anvat le début de l'action de formation, dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- ? siaotnxje jrous ciraalednes si la durée de l'action de fatimroon est inférieure à six mios ;
- ? cnet vngit jours caaeelnids si la durée de l'action de fraiomton

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 fournir 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 paiement 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  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Les personnes souhaitent 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 dispositions prévues dérogent 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

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Afin d'ouvrir droit à cette autorisation d'absence, ces formations relèvent d'une des sous-thématiques listées dans le tableau ci-dessous, classées par thème :

<b>Commerce</b>
Les fonctions de la vente
La négociation commerciale
La relation commerciale à l'égard du client
Le relationnel client
La gestion des réclamations clients
Accueil téléphonique
Prospection commerciale
E-commerce
<b>Logistique</b>
Fondamentaux du management industriel et logistique
Logistique pour non-logisticien
Approvisionnement et logistique : les processus de la Supply Chain
Gestion des approvisionnements
Gestion des stocks
<b>Compétences de base</b>
Connaissances et compétences de base professionnelles (type Cléa)
Orthographe
<b>Numérique</b>
Bureautique

Article 4.4.2 - Conditions et démarches du salarié

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

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 autorisée 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 à compter de la réception de la demande d'autorisation d'absence pour faire connaître, par écrit, son accord ou le refus 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 refus ne peut pas excéder six mois à compter de la date 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 paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5 - Contrats de professionnalisation  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance visant l'obtention de tiers ou de diplômes reconnus par des organismes agréés :

- ? enregistrés au Répertoire national des établissements d'enseignement supérieur (RNCP) ;
- ? ou reconnus dans les bases de données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance ;
- ? ou figurant sur la liste établie par le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse de la branche professionnelle.

Article 5.1 - Public visé  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- ? les jeunes de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation ;
- ? 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  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le contrat de professionnalisation doit être écrit, et peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI.

Un tuteur est désigné par l'employeur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation.

Article 5.2.1 - Contrat de professionnalisation en CDD  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le contrat de professionnalisation en CDD peut être conclu pour une durée comprise entre 6 à 12 mois.

Un contrat de professionnalisation en CDD de 6 à 12 mois est possible, pour les jeunes suivants :

- ? jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou post-secondaire ;
- ? 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 durée de la formation l'exige.

Il est également possible de réévaluer 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 obtenir 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**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

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 aménagement 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 technique 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 durée de la formation l'exige.

**Article 5.3 - Durée de la formation**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

La période de professionnalisation (alternance et périodes de travail en entreprise) est située au début du CDI, et, dans le cas d'un CDD, couvre toute la durée du contrat.

Dans ce cadre, la formation du salarié en matière 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 sien de la branche de la répartition par branche 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 technique 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 ;
- ? salariés visant des formations diplômantes ;
- ? ou dès lors que la nature de la formation l'exige.

**Article 5.4 - Rémunération**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

La rémunération des salariés en matière 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 :

	<b>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</b>	<b>Salarié titulaire d'un diplôme au moins équivalent à un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</b>
Salariés âgés de moins de 21 ans	60 % du salaire minimum conventionnel	70 % du salaire minimum conventionnel
Salariés âgés de 21 ans à 25 ans	75 % du salaire minimum conventionnel	85 % du salaire minimum conventionnel
Salariés âgés 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)**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

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**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le tuteur et le maître d'apprentissage sont de nature à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation (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 promet 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**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

**Article 7.1.1 - Conditions à la nomination d'un tuteur**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

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 tuteur 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**  
*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

La mission du tuteur auprès du bénéficiaire du contrat de

peiatsoariilonsonsfncistsnoe neaonmtmt :  
? accueillir, aider, ironemfr et guedir le bénéficiaire du cantort du psoannslieostiraofin ;  
? oneigarsr avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire du ctranot de pitonaosrniasseiofln dnas l'entreprise et cubeirontr à l'acquisition des savoir-faire peonlfnroiss ;  
? vellier au reepsct de l'emploi du tpmes du bénéficiaire ;  
? aressur la lsaion avec l'organisme ou le sveicre chargé des aiontcs d'évaluation, de fomraiton et d'accompagnement des aiontcs d'évaluation à l'extérieur de l'entreprise ;  
? papierctir à l'évaluation du sviui de la formation.

L'employeur osargnie la fotraoimn nécessaire au bon anspioecmesmlt du tutorat, et peremt au salarié de dipsseor du tpmes nécessaire puor erecxer ctete mossiin et s'y former.

#### Article 7.2 - Missions et conditions à la nomination du maître d'apprentissage

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

##### Article 7.2.1 - Conditions à la nomination d'un maître d'apprentissage

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

La désignation du maître d'apprentissage se fiat sur la bsae du volontariat.

Afin de puviour être nommé maître d'apprentissage, le salarié diot être majeur, orfir ttueos gatrinaes de moralité et :

? siot être tairtlue d'un diplôme ou d'un ttrie rlveenat du damoine psrfnonsieoel cdepsonanrrt à la finalité du diplôme ou du tirte préparé par l'apprenti et d'un nveiau au monis équivalent, et jiftisuer d'une année d'exercice d'une activité pnelilrossofnee en rproat avec la qaaliifocutn préparée par l'apprenti ;  
? siot jitifsuer de duex années d'exercice d'une activité prloniselsonfee en roparpt avec la qifiotcluaain préparée par l'apprenti.

Les saegts et les périodes de fatmooirn effectués en meillu professionnel, dnas le carde d'une frmooatn initiale, y cromips suos ctraont d'apprentissage, ou d'une frmooatin noitnue qatauniifle prévue à l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, ne snot pas pirs en cpmote dnas le décompte de la durée d'expérience requise.

L'employeur ou le cniijnoot crolateoublar puet également rlepmir cttee ftocionn s'il rlpmim les citdoonins ci-dessus.

#### Article 7.2.2 - Missions du maître d'apprentissage

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

La miisossn du maître d'apprentissage auprès du bénéficiaire du crtaont d'apprentissage cotsnsie nemoamtnt à cueirtonbr à l'acquisition par ce dernier, dnas l'entreprise, des compétences coernsnpaordt à la qcoiutiaalfain recherchée et au ttire ou diplôme préparé, en lsioain avec le cetrne de fiortoamn d'apprentis.

L'employeur velile à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de foiotrmas lui petatrmnet d'exercer crteeemcnort sa msision et de sruvie l'évolution du ctnoenu des frotianoms dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'employeur peermt au maître d'apprentissage de dégager sur son tmepts de tarival les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rnaeitols avec le ctnee de friootman d'apprentis.

#### Article 7.3 - Reconnaissance du tutorat et de la fonction de maître d'apprentissage dans l'organisation et la charge de travail

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

La misiosn de teutr et de maître d'apprentissage est iscirtne dnas les otcebifjs donnés et est quantifiée aifn que les otfjiecbs opérationnels du salarié soinet aménagés.

Dans le crade des psetsevreips d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du teutr ou du maître d'apprentissage deovint être valorisés et firae l'objet d'une aslanye de la siuttaion du salarié avec la diteiocrn des receusorss hnueimas de l'entreprise, ou, le cas échéant, avec son dirigeant. Ainsi, le teutr désigné dnas le crdae d'un cnrotat de patsoiarosoinselfin ou

dnas le crdae de la « Pro-A », tuot comme le maître d'apprentissage désigné dnas le crdae d'un cnrtoat d'apprentissage, bénéficiera du vnemerset d'une pmrie de 200 erous burt par penorsne encadrée puor l'un de ces dispositifs. Cttee prime lui srea versée une fios par psroenne encadrée, au puls trad dnas les 3 mios snavuit l'intégration du tutoré ou de l'apprenti dnas l'entreprise, ou au puls trad dnas les 3 mios snvavit le début de la « Pro-A ».

Le teutr et le maître d'apprentissage bénéficient d'une priorité d'accès aux aiontcs de VAE.

Par ailleurs, l'activité de maître d'apprentissage pmeert de clieasiptar des driots au ttire du copmte d'engagement citoyen, dnas le recspet des dositspoinis légaes et réglementaires.

#### Article 7.4 - Nombre d'alternants ou apprentis encadrés par un tuteur ou un maître d'apprentissage

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Afin que le teutr ou le maître d'apprentissage psusie eadercnr au meux les attlnrenas ou aprtpines qu'il apogcnmace dnas luer fmoiatron au sien de l'entreprise, cquahe tuetur ou maître d'apprentissage ne proura pas être désigné puor siuvre puls de duex aaretnnls ou anipretps à la fois, peu iatrnmpot que ces dreierns senoit ou non redoublants.

#### Article 8 - Bilan de compétences

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le bialn de compétences a puor objet de pmerettere au salarié d'analyser ses compétences peeosorlfnilsnes et perollneens ansii que ses adtpeutis et ses mtvotoiians aifn de définir un proeijt posifnroesenl et, le cas échéant, un proeijt de formation.

##### Article 8.1 - Réalisation du bilan de compétences

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le bailn de compétence puet être réalisé :

? sur ptiiporsoon de l'employeur ;

? ou à l'initiative du salarié.

##### Article 8.1.1 - Bilan de compétences sur proposition de l'employeur

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

L'employeur puet poorsper au salarié de réaliser un bialn de compétences dnas le crdae du paln de développement des compétences de l'entreprise. Dnas ce cas, ce balin ne puet être réalisé qu'avec le cneoetmnest du salarié. Le refus de ce drenier d'y cosetnir ne csittnuoe ni une fuete ni un miotf de licenciement.

Lorsque le bialn de compétences est réalisé dnas le crdae du paln de développement des compétences de l'entreprise, il fiat l'objet d'une ceoivtonnn écrite cocnlue etrne l'employeur, le salarié et l'organisme psatieratre du balin de compétences.

La réalisation du bilan de compétences par le salarié sur le tpmes de travail, dnas le cadre du paln de développement des compétences est considérée cmmeo de tpmes de tvaaril et est rémunérée cmome tel.

##### Article 8.1.2 - Bilan de compétences à l'initiative du salarié

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le salarié puet réaliser un bialn de compétences de sa porpre iintaitvie en msbniliaot naetommt son cotpme pereosnnl de firmoaton s'il dpiosse des doitrns sifafnusts puor le faire.

S'il réalise dnas ce carde le blian en dorehs de son tpmes de travail, il n'a pas à en ifneromr son employeur, ni à deemdanr d'autorisation d'absence.

Dans le cas contraire, si le blian de compétences se déroule pdnanet tuot ou ptriae du tpmes de travail, le salarié diot dmeendar une austirtoaion d'absence à son epeuymolr anavt le début de l'action de foimoatrn dnas 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  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

La durée du bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures par bilan.

Article 9 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque salarié titulaire de faire valoir 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)  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

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 citée 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  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

Article 9.2.1 - Demande du congé de validation des acquis de l'expérience par le salarié  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

Lorsqu'un salarié fait valoir 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 sept 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 prévues au salarié de faire valoir 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 demande à une validation des acquis de l'expérience.

Article 9.2.2 - Réponse de l'employeur  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

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 refus devant 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  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

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  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

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)  
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022

Les dispositions du présent article s'appliquent et remplacent les dispositions de l'article C. 2 de la loi n° 1136 du 12 juillet 1993 de la répartition professionnelle et l'accord du 28 janvier 1993 relatif au règlement intérieur de la commission nationale paritaire de l'emploi.

« Article C. 2

Au niveau de la branche professionnelle : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

### 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 renouvellement notifié par écrit au secrétariat de la CPNEFP.

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 collègues sont d'accord, peuvent se tenir :

- ? sur décision commune des deux collègues de la CPNEFP, prise en séance ;
- ? à la demande écrite de l'un ou l'autre des 2 collègues transmise au secrétariat de la commission et signée par l'ensemble des membres 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 collègues.

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 désigne, à chaque réunion de la commission, un secrétaire de séance choisi parmi ses membres avant tout 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 collègues, 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 collègues. Chaque collègue dispose à cet effet d'une voix.

En cas de vote, chaque collègue 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 structurelles de la branche, caractérisé en particulier :
- ?? les recrutements et financements d'entreprises, les plans sociaux des entreprises ;
- ?? l'introduction de nouvelles technologies ainsi que des innovations technologiques sur les produits et services ;
- ?? l'évolution et la situation de l'emploi, sujet qui sera particulièrement développé lors des négociations collectives sur les conditions de travail et de son amélioration avec le suivi, le cas échéant, des accords de branche conclus dans ce

dans lequel ;

- ?? 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 les perspectives et de façon prévisionnelle toutes les questions 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 transformations d'entreprises ou d'établissements ou des technologies.

À cet effet, la CPNEFP :

- ? propose toute enquête nécessaire pour obtenir de mieux en mieux la situation de l'emploi, en fournissant les données du rapport annuel de branche évoqué à l'article C. 2.3. Ces données sont classées de la manière et ne sauraient révéler les dispositions stratégiques particulières aux entreprises ou à des groupes d'entreprises ;
- ? peut faire appel à des spécialistes de la branche ou à des personnes compétentes extérieures pour être renseignée sur les problèmes de conjoncture économique et sociale ;
- ? définit, pour les représentants d'entreprises et salariés représentatifs dans les instances consacrées à la formation (CSE, commission paritaire des CSE, OCPO de la branche), les actions prioritaires de formation préventive. Ses conclusions font l'objet de recommandations aux entreprises et doivent être étudiées à l'occasion des projets de formation permanente.

Au sein des entreprises, les représentants d'entreprises et salariés concernés à la CPNEFP, à l'exclusion des délégués syndicaux déclarés confidentiels, les délégués syndicaux élus au CSE, les procès-verbaux approuvés concernent les problèmes d'emploi relatifs à l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

La CPNEFP prend toute initiative utile pour établir les relations 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 promouvoir et de réadapter les programmes existants 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 favoriser à cet effet toutes initiatives et propositions utiles ;
- ? de proposer à l'Agence Compétences le montant des coûts constatés pour les formations professionnelles qu'elle sélectionne ;
- ? de contribuer à l'observatoire des métiers et des qualifications un certain nombre de travaux, en lien notamment avec la situation 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 certifications de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interprofessionnelles (CQPI), 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 professionnel et professionnel et des formations complémentaires ;
- ? des initiatives sur les activités de la formation professionnelle menées dans la profession.

Les objectifs des missions de formation seront discutés en CPNEFP en lien avec l'observatoire professionnel 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 11 - Observatoire des métiers et des qualifications

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

La branche de la répartition quinquennale dispose d'un observatoire professionnel des métiers et des qualifications, destiné à assurer la veille professionnelle sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et qualifications de la branche, afin d'être en mesure de les adapter ainsi que les



pameomgrs de fomiortan de cette dernière. Rlessipnamt nmeantomt la msioin de cloclote d'informations, l'observatoire pmeert d'acquérir et de développer une meruilele csiosnannace des métiers et des qualifications. Il eeutcffe également des tvuraax de cartographie.

L'observatoire a également un rôle de vlilee patrenneme sur les activités de la branche, aifn de l'accompagner dnas sa démarche prospective. Puor ce faire, il rencese les données dibopislens sur les métiers et les qtfaoiilcauins et eggnae des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, puor aictpner lerus évolutions qaaivettulis et quantitatives.

Le comité paiatrrie de ptilaoge de l'observatoire (CPPO) anime cet observatoire, en lein aevc l'OPCO, et se réunit à la dnaedme de la CPNEFP.

Le CPPO rned cotmpe de ses tvuarax à la CPNEFP, qui asurse la cmmctuoioiann de ses ciusocnolns et ramiactonnedmos en matière de priorités de fitrmoaon penorlifnoessle vres les entreprises, les intiottnsius représentatives du personnel, les salariés et les ongrsaimes compétents en matière de fatmooirn professionnelle.

Ce comité cermnopd 2 représentants désignés par cuaqhe orongiatsian sdinycale de salariés représentative dnas la bcnarhe de la répartition piuheauaqctmre et un nmorbe égal de représentants des employeurs. Ces représentants snot merbems de la CPNEFP.

Le CPPO replimt les fonitcons snivuetas :

- ? définition et apodtion du pmogmarre de traival aneuel ou paniluurnel de l'observatoire, en lein aevc les ddanmees de la CPNFEP ;
- ? élaboration et siuvi du bgduet de fonenmcnetoint et d'étude de l'observatoire ;
- ? élaboration du ceihar des cearghs des études décidées par la CPFENP ;
- ? vlotiaadin des résultats des études après eaemxn de ces résultats par la CFNEPP ;
- ? définition des modalités de la ctmoinuicoamn des résultats des études auprès des entreprises.

Le fnceinenmat des oeritrosvbaes est négocié par l'OPCO aevc l'État dnas le cadre de sa cevoninton d'objectifs et de moyens.

Un balin anuenl srea communiqué à la CPNEFP.

## Article 12 - Titre 4 Autres dispositions

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le présent accord ne cprmotoe pas de sltnpoaiiuts spécifiques aux etinsrepers de mnios de 50 salariés, les dssipniotois rvelaiets à la ftaoomirn piflsnoeernolse étant de nutrae à s'appliquer à tuos les salariés de la répartition pharmaceutique, peu iatrnptomt la tllaie de l'entreprise dnas leluqlae ils travaillent.

## Titre 5 Cadre juridique de l'accord

Article 13 - Champs d'application

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Cet accord est acpblaiplre aux eeteiprsnrs reelvant du cahmp d'application tel que défini par l'article A. 2 de la cotinonevncloetvicle nanaoilte de la répartition pharmaceutique.

Article 14 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Cet accrod est cnlcou puor une durée indéterminée. Il pdnerra effet au ledeainmn de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 15 - Dénonciation. Révision

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Le présent accord porrua être dénoncé dnas les coioitdnns prévues aux aretcils L. 2261-9 et suntivas du cdoe du travail.

Cet accord purroa être révisé dnas les cotnidions prévues aux arcitels L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 16 - Formalités de dépôt et d'extension

*En vigueur non étendu en date du 30 mars 2022*

Conformément aux atilrces L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé à la dcietiron générale du tairavl (dépôt des ardcocs collectifs, 39-43, qaii André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15), et riems au secrétariat-greffe du cinesol de prud'hommes de Paris.

Le présent accrod srea également déposé dnas la bsae de données naaoltnie des acorcds collectifs, dnas une vrseion ptmrneetat l'anonymisation des nmos et prénoms des saeiitrangs et des négociateurs.

Les pietras stiaiaenrgs cnovnnneiet de dnedeamr au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.



# TEXTES SALAIRES

## Avenant du 9 janvier 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRFP),
Syndicats signataires	La fédération nationale de la pharmacie Fcroe ouvrière (officine, industrie, VM, droguerie, répartition, laboratoires d'analyses) ; La fédération chimie énergie CDFT ; La fédération nationale des industries chimiques CFTC,

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2006

### Article 1<sup>er</sup>

#### Champ d'application

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

Il est associé à l'accord national du 29 novembre 1985 sur les conditions de travail et les définitions des emplois dans la répartition pharmaceutique, accord repris sous forme d'annexe V par la CCN du 7 janvier 1992, étendue par l'arrêté du 28 juillet 1992 (publié au *Journal officiel* du 29 juillet).

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

### Article 2

#### Etat de la situation

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 13 janvier 2005. Cet accord étendu par l'arrêté du 28 juin 2005, publié au *Journal officiel* du 8 juillet 2005, est venu se substituer à l'annexe VI de la CCN.

La grille de salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2005 est reprise pour servir de base au présent accord (annexe I).

### Article 3

#### Principe de la progression prévue

Les rémunérations mensuelles garanties prévues pour 2006 seront revalorisées :

- de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;

- de 1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

### Article 4

#### Grilles annexées

Deux grilles de rémunérations mensuelles garanties de salaires sont annexées au présent accord pour application respective au 1<sup>er</sup> janvier 2006 (annexe II) et 1<sup>er</sup> juillet 2006 (annexe III).

La grille au 1<sup>er</sup> juillet 2005 est annexée (annexe I) pour mémoire pour servir de base de référence à la grille appelée à lui succéder au 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2006 (annexe II).

### Article 5

### Dépôt

Les textes du présent accord et de ses annexes sont déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris, conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

### Article 6

#### Demande d'extension

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

Le présent accord remplacera celui du 13 janvier 2005 devenu l'annexe VI de la CCN du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une annexe VI à cette CCN.

Fait à Paris, le 9 janvier 2006.

### ANNEXE I : Rémunérations mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2005

Grille reprenant les coefficients des échelons et définitions des emplois de la convention collective nationale du 7 janvier 1992 étendue par arrêté du 28 juillet 1992, publié au *Journal officiel* du 29 juillet 1992

(En euros)

COEFFICIENT (K)	RMG HORARIE	RMG MELSULENE
		pour 151 h 67
125	8,077	1 225,00
130	8,122	1 231,81
135	8,167	1 238,62
140	8,211	1 245,43
145	8,256	1 252,24
150	8,301	1 259,04
155	8,346	1 265,85
160	8,391	1 272,66
165	8,511	1 291,36
170	8,630	1 310,07
175	8,750	1 328,77
180	8,870	1 347,48
190	9,109	1 384,88
205	9,546	1 447,88
220	10,052	1 524,53
240	10,725	1 626,69
260	11,495	1 743,46
280	12,361	1 874,85
300	13,228	2 006,23
330	14,526	2 203,22
360	15,825	2 400,23
400	17,558	2 663,00
450	19,723	2 991,39
500	21,888	3 319,77
550	24,053	3 648,15
600	26,218	3 976,54
650	28,384	4 304,93
700	30,549	4 633,31
800	34,879	5 290,08

### ANNEXE II : Rémunérations mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier

Grille rnrnpeet les cenioftfics des cnfiaolacisitts et définitions des eplomis de la cneniovtv ctceivlloe nntolaae du 7 jnievar 1992 étendue par arrêté du 28 julelt 1992, publié au Jnoraul ocififel du 29 jllieut 1992

(En euros)

COEFFICIENT (K)	RMG HARIROE	RMG MLEESUNLE
		pour 151 h 67
125	8,20	1 243,38
130	8,24	1 250,29
135	8,29	1 257,20
140	8,33	1 264,11
145	8,38	1 271,02
150	8,43	1 277,93
155	8,47	1 284,84
160	8,52	1 291,75
165	8,64	1 310,73
170	8,77	1 329,72
175	8,89	1 348,70
180	9,02	1 367,69
190	9,27	1 405,65
205	9,69	1 469,60
220	10,20	1 547,40
240	10,89	1 651,09
260	11,67	1 769,61
280	12,55	1 902,96
300	13,43	2 036,32
330	14,74	2 236,28
360	16,06	2 436,23
400	17,82	2 702,95
450	20,02	3 036,25
500	22,22	3 369,57
550	24,41	3 702,88
600	26,61	4 036,19
650	28,81	4 369,50
700	31,01	4 702,81
800	35,40	5 369,43

## Avenant du 14 mars 2008 relatif aux salaires applicables au 1er février 2008

Signataires	
Patrons signataires	La cmahrbe sdcinayle de la répartition paarehcituqume (CSRP),
Syndicats signataires	La fédération chimie, énergie CDFT ; La fédération chimie, mine, textile, énergie CTFC ; La fédération noalanite de la pimaarche FO.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2008

Le présent acrcod est un aorccd cotleclif de bhcanre cncolu conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rielavte à la négociation collective.  
Il cenrncoe les esertnpreis de la bhrcnae de la répartition peamhquaciute et luer personnel.

ANNEXE III : Rémunérations miaenmlis ganairtes au 1<sup>er</sup> jiuellt 2006

Grille rnrnpeet les cfneitceiofs des ctcoaisniialfs et définitions des epomils de la cnovieotnn cltcoveile ntinaoale du 7 jienavr 1992 étendue par arrêté du 28 jluliet 1992, publié auJnroaul officieldu 29 julleit 1992

(En euros)

COEFFICIENT (K)	RMG HIORARE	RMG MELELNUSE
		pour 151 h 67
125	8,28	1 255,81
130	8,33	1 262,79
135	8,37	1 269,77
140	8,42	1 276,75
145	8,46	1 283,73
150	8,51	1 290,70
155	8,56	1 297,69
160	8,60	1 304,67
165	8,73	1 323,84
170	8,85	1 343,02
175	8,98	1 362,19
180	9,11	1 381,37
190	9,36	1 419,71
205	9,79	1 484,29
220	10,30	1 562,87
240	10,99	1 667,60
260	11,78	1 787,31
280	12,67	1 921,99
300	13,56	2 056,69
330	14,89	2 258,64
360	16,22	2 460,60
400	18,00	2 729,97
450	20,22	3 066,61
500	22,44	3 403,26
550	24,66	3 739,91
600	26,88	4 076,55
650	29,10	4 413,20
700	31,32	4 749,84
800	35,76	5 423,13

Article 2 - Etat de la situation  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2008

Il est rappelé que le précédent accrod de searails signé dnas la répartition ptquhuircemaee dtae du 9 jevianr 2006. Cet accord, étendu par l'arrêté du 20 jelluit 2006, publié auJruoanl officieldu 1<sup>er</sup> août 2006,

est vneu se ssibtuetur à l'annexe VI de la cveionotnn celtvciole nationale. En 2007, une rammonacideton paaortlne prantot le naeivu d'augmentation aeulnnle à 1,7 % a été établie.

Article 3 - Principe de la progression prévue  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2008

Les rvtniilaasoeors saarlalies s'inscrivent au perimer cehf dnas le crdae des négociations aeenlulns oiaetblogs qui ont eu leiu le 8 février 2008.

Dès lors, dnas le cadre des négociations aunlneels obligatoires, les ptaiers cieonennvt d'acter :

? des aotugemtianns seuniatvs : atomeatugin des siealras de 2 %, dnas la lmtiie d'un pflanod de 40 ? mlsnees burt puor un hriae hroeidmadabe de 35 heures, à ctopenr du 1er février 2008 ;

? de la msie en pacle d'une cuasle de ruoeyve : un nuaoevu rendez-vous est fixé entre les peeraaints siacuox de la brnache le 20 juin 2008, aifn de friae un pinot sur la siaottiu des salaires.

#### Article 4 - Grilles annexées

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Une nuloelve grlile de rémunérations manlimeis mellenesus gitnareas est annexée au présent aorccd puor aalcoipptin au 1<sup>er</sup> février 2008.

#### Article 6 - Durée

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Cet aorccd est colncu puor une durée déterminée de 1 an, qui pñnera eefft à cpmpter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### Article 7 - Formalités de dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Conformément aux alcirtes L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aanevnt srea déposé à la diection des rtoiaenls du travail, dépôt des aordccs collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, et reims au secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris.

Les pirteas snatiareigs cenvennoit de ddmenear au ministère de l'emploi, des rolniaes scioeas et de la solidarité l'extension du présent accord.

Le présent aorccd rlapmcee cueli du 9 jneavr 2006, dnveeu l'annexe VI de la cevntoonin cvieolltce nnaotliae du 7 jveanir 1992.

Il est destiné à dveeinr une nlovluee anexne VI à cttee cvnoeoitn cttleocive nationale.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Après avior abordé la qotuiesn des srliaeas en décembre 2007 en réunion paritaire, les preentiaras suaocix de la brnhace ont rappelé luer intteinon cmmonue de rerealisor la grllie des siaerlas et ont aotubi sur les négociations en ce snes en février 2008.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

#### ANNEXE

Grille de rémunérations mseneeuils brtues minimales garanties au 1<sup>er</sup> février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	CSRP 10/2007	AUGMENTATION DE 2 % en vauelr plafonnée à 40 ?	CSRP 02/2008
125	1 277,25	25,55	1 302,80
130	1 284,35	25,69	1 310,04
135	1 291,45	25,83	1 317,28
140	1 298,55	25,97	1 324,52
145	1 305,65	26,11	1 331,76
150	1 312,74	26,25	1 338,99
155	1 319,84	26,40	1 346,24
160	1 326,94	26,54	1 353,48
165	1 346,44	26,93	1 373,37
170	1 365,94	27,32	1 393,26
175	1 385,44	27,71	1 413,15
180	1 404,95	28,10	1 433,05
185	1 424,41	28,49	1 452,90
190	1 443,94	28,88	1 472,82
195	1 456,22	29,12	1 485,34
200	1 482,88	29,66	1 512,54
205	1 509,63	30,19	1 539,82
210	1 536,19	30,72	1 566,91
215	1 562,85	31,26	1 594,11
220	1 589,55	31,79	1 621,34
225	1 616,16	32,32	1 648,48
230	1 642,81	32,86	1 675,67
235	1 669,47	33,39	1 702,86
240	1 696,07	33,92	1 729,99
245	1 714,93	34,30	1 749,23
250	1 749,21	34,98	1 784,19
260	1 817,82	36,36	1 854,18
270	1 886,32	37,73	1 924,05
280	1 954,80	39,10	1 993,90
290	2 023,43	40,00	2 063,43
300	2 091,79	40,00	2 131,79
330	2 297,20	40,00	2 337,20

360	2 502,60	40,00	2 542,60
400	2 776,58	40,00	2 816,58
450	3 118,96	40,00	3 158,96
500	3 461,36	40,00	3 501,36
550	3 803,75	40,00	3 843,75
600	4 146,14	40,00	4 186,14
800	5 515,70	40,00	5 555,70

## Accord du 3 mars 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNPEC CFE-CGC ; FCMTE CTFC ; FNP FO.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 pmuaiahautree et leur personnel.

Article 2 - Etat de la situation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition phmetuaqicrue dtae du 14 mars 2008. Cet accord étendu par l'arrêté du 22 juillet 2008, publié au Journal officiel du 29 juillet 2008, est venu se substituer à l'annexe VI de la convention collective nationale. L'accord sur les conditions de travail du 22 septembre 2008, étendu par l'arrêté du 11 février 2009, publié au Journal officiel du 18 février 2009, a également revalorisé les salaires de branche.

En 2009, une modification portant sur l'augmentation des salaires a été établie.

Article 3 - Principe de la progression prévue  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les salariés 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 annuelle : augmentation des salaires de 1,5 % au 1er janvier 2010 ;

? de la mise en place d'une clause de révision : un nouveau rendez-vous sera fixé entre les partenaires sociaux dans la mesure où l'inflation 2010 serait supérieure à 1,5 %.

Article 4 - Grilles annexées  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Une grille de rémunérations annuelles est annexée au présent accord pour application au 1er janvier 2010.

Article 5 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 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 de travail, le présent accord a été 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 conviennent de donner au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent accord.

Le présent accord remplace celui du 14 mars 2008 prévu à l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Il est destiné à donner une nouvelle annexe VI à l'état de convention collective nationale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 réviser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en février 2010.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Annexe

Grille de rémunérations annuelles brutes individuelles en vigueur au 1er janvier 2010

(En euros.)

Coefficient	salaire
135	1 377,15
140	1 395,21
145	1 413,28
150	1 431,34
155	1 449,41
160	1 467,47
165	1 485,53
170	1 503,60
175	1 521,66
180	1 539,73
185	1 557,79
190	1 575,86
195	1 593,92
200	1 611,98
205	1 636,56

210	1 661,14
215	1 685,72
220	1 710,30
225	1 734,88
230	1 759,46
235	1 784,04
240	1 808,62
250	1 878,29
260	1 947,97
270	2 017,64
280	2 087,32

290	2 156,99
300	2 226,67
330	2 435,69
360	2 644,72
400	2 938,57
450	3 271,79
500	3 620,16
550	3 968,53
600	4 316,91
700	5 036,39
800	5 710,40

## Accord du 1er mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

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 pchratmaequie et leur personnel.

Article 2 - Etat de la situation  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pchratmaequie date du 3 mars 2010. Cet accord est venu se substituer à l'annexe VI de la convention collective nationale.

Article 3 - Principe de la progression prévue  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les représentants salariés 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 représentants salariés 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 palce d'une clause de révision : un nouveau rendez-vous sera fixé entre les partenaires sociaux dans la mesure où l'inflation 2011 serait supérieure à 1,8 %.

Article 4 - Grilles annexées  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Une nouvelle grille de rémunérations mensuelles granteais est annexée au présent accord pour compter au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Article 5 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 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 accord a été 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 conviennent de déposer au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord. Le présent accord remplacera celui du 3 mars 2010 de l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 juin 1992. Il est destiné à devenir une nouvelle annexe VI à la convention collective nationale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

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 réviser la grille des salaires et ont autorisé sur les négociations en ce sens en janvier 2011.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Annexe

Grille de rémunérations mensuelles brutes maimeins ganteais au 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2011

(En euros.)

Coefficient	Salaire au 1 <sup>er</sup> janvier 2011	Salaire au 1 <sup>er</sup> juillet 2011
135	1 396,43	1 402,02
140	1 414,74	1 420,40
145	1 433,07	1 438,80
150	1 451,38	1 457,19
155	1 469,70	1 475,58
160	1 488,01	1 493,96
165	1 506,33	1 512,36
170	1 524,65	1 530,75
175	1 542,96	1 549,13
180	1 561,29	1 567,54
185	1 579,60	1 585,92

190	1 597,92	1 604,31
195	1 616,23	1 622,69
200	1 634,55	1 641,09
205	1 659,47	1 666,11
210	1 684,40	1 691,14
215	1 709,32	1 716,16
220	1 734,24	1 741,18
225	1 759,17	1 766,21
230	1 784,09	1 791,23
235	1 809,02	1 816,26
240	1 833,94	1 841,28
250	1 904,59	1 912,21
260	1 975,24	1 983,14

270	2 045,89	2 054,07
280	2 116,54	2 125,01
290	2 187,19	2 195,94
300	2 257,84	2 266,87
330	2 469,79	2 479,67
360	2 681,75	2 692,48
400	2 979,71	2 991,63
450	3 317,60	3 330,87
500	3 670,84	3 685,52
550	4 024,09	4 040,19
600	4 377,35	4 394,86
700	5 106,90	5 127,33
800	5 790,35	5 813,51

## Accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 5 mars 2012

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 par chemins et salariés.

Le présent accord remplace celui du 1<sup>er</sup> mars 2011 et de l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 - Evolutions salariales  
En vigueur étendu en date du 5 mars 2012

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles est annexée au présent accord.

2.1. Au titre de la clause de révision prévue dans l'accord interprofessionnel de 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 sont 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  
En vigueur étendu en date du 5 mars 2012

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, qui prendra effet à l'expiration de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 4 - Formalités de dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 5 mars 2012

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant a été 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 s'engagent à notifier de l'adoption au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mars 2012

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion préparatoire du 25 janvier 2012, les parties ont convenu de rappeler leur intention commune de réviser la grille des salaires.

Les deux parties ont convenu d'une révision de la grille salariale de la répartition par chemins pour 2012 formalisée dans le cadre du présent accord.

Durant cette négociation, les représentants des salariés de la branche ont été amenés à étudier le rapport égalité hommes/femmes 2011 (données 2010).

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 mars 2012

### Grille de rémunérations mensuelles brutes mensuelles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	Salaires au 1 <sup>er</sup> octobre 2012
135	1 423,05	1 437,28
140	1 441,71	1 456,13
145	1 460,38	1 474,98
150	1 479,05	1 493,84
155	1 497,71	1 512,69
160	1 516,37	1 531,53
165	1 535,05	1 550,40
170	1 553,71	1 569,25
175	1 572,37	1 588,09
180	1 591,05	1 606,96
185	1 609,71	1 625,81
190	1 628,37	1 644,65



195	1 647,03	1 663,50
200	1 665,71	1 682,37
205	1 691,10	1 708,01
210	1 716,51	1 733,68
215	1 741,90	1 759,32
220	1 767,30	1 784,97
225	1 792,70	1 810,63
230	1 818,10	1 836,28
235	1 843,50	1 861,94
240	1 868,90	1 887,59
250	1 940,89	1 960,30
260	2 012,89	2 033,02

270	2 084,88	2 105,73
280	2 156,89	2 178,46
290	2 228,88	2 251,17
300	2 300,87	2 323,88
330	2 516,87	2 542,04
360	2 732,87	2 760,20
400	3 036,50	3 066,87
450	3 380,83	3 414,64
500	3 740,80	3 778,21
550	4 100,79	4 141,80
600	4 460,78	4 505,39
700	5 204,24	5 256,28
800	5 900,71	5 959,72

## Avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif à la revalorisation des salaires

Les parties signataires ci-dessous ont convenu de modifier au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cmiihe ; FCMTE CTFC ; FNP FO.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Grille de rémunérations mensuelles brutes mensuelles gradales  
attachée au 1<sup>er</sup> juillet 2012

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

(En euros.)

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord « Sarealis » du 5 mars 2012 de la répartition pharmaceutique, tel que défini à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Article 1er - Anticipation de l'évolution salariale prévue initialement au 1er octobre 2012

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les parties conviennent que l'augmentation de la grille des rémunérations mensuelles brutes gradales 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 mensuelles brutes gradales est annexée au présent avenant.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'accord « Sarealis » du 5 mars 2012 de la répartition pharmaceutique a été conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il a pris effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent avenant de révision est également conclu pour une durée déterminée, correspondant à la durée restante 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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A. 2 de la convention collective de la répartition pharmaceutique.

Article 4 - Formalités de dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

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.

Coefficient	Salaire
135	1 437,28
140	1 456,13
145	1 474,98
150	1 493,84
155	1 512,69
160	1 531,53
165	1 550,40
170	1 569,25
175	1 588,09
180	1 606,96
185	1 625,81
190	1 644,65
195	1 663,50
200	1 682,37
205	1 708,01
210	1 733,68
215	1 759,32
220	1 784,97
225	1 810,63
230	1 836,28
235	1 861,94
240	1 887,59
250	1 960,30
260	2 033,02
270	2 105,73
280	2 178,46
290	2 251,17
300	2 323,88
330	2 542,04

360	2 760,20
400	3 066,87
450	3 414,64
500	3 778,21

550	4 141,80
600	4 505,39
700	5 256,28
800	5 959,72

## Accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2014

Signataires	
Patrons signataires	CSRP.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2014

Cet accord est applicable aux entreprises rattachées du champ d'application tel que défini par l'article A. 2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique. Le présent accord reprend l'accord du 5 mars 2012 et son avenant de révision du 31 août 2012. Il dévient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 - Evolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique  
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2014

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 nationale de 2013 et de la négociation annuelle obligatoire de 2014.

2.1. Au titre de la négociation nationale de février 2013

La négociation annuelle obligatoire de 2013 sur les salaires de base n'avait pas permis d'aboutir à un accord. Une négociation nationale de l'année 2013 a été émise. Elle a abouti à une augmentation, au 1er janvier 2013, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de l'année 2012. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2014 sera calculée sur la base de la grille de l'année 2013.

2.2. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2014 sur les salaires

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014 sera augmentée de 1,2 % au 1er mai 2014.

Article 3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2014

A l'occasion de cette négociation et lors d'une réunion tenue le 4 octobre 2013, les représentants des deux parties ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2013 (données 2012) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les parties conviennent 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 parties conviennent que le présent accord considère que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les

rapports salariales.

Article 4 - Durée. – Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2014

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. – Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2014

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 conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2014

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions préparatoires des 14 novembre 2013, 16 janvier 2014 et 11 avril 2014, les parties conviennent de la branche ont rappelé leur intention commune de réviser la grille minimale des salaires. Les discussions ont conduit à une révision de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014, formalisée dans le cadre du présent accord.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2014

### Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er mai 2014

(En euros.)

Coefficient	Salaires (pour 151,67 heures)
135	1 469,07
140	1 488,34
145	1 507,61
150	1 526,89
155	1 546,15
160	1 565,41
165	1 584,69
170	1 603,96
175	1 623,22
180	1 642,51
185	1 661,77
190	1 681,03
195	1 700,30
200	1 719,58
205	1 745,79
210	1 772,03
215	1 798,23

220	1 824,45
225	1 850,68
230	1 876,90
235	1 903,13
240	1 929,35
250	2 003,66
260	2 077,99
270	2 152,31
280	2 226,64
290	2 300,96

300	2 375,29
330	2 598,27
360	2 821,25
400	3 134,71
450	3 490,18
500	3 861,78
550	4 233,42
600	4 605,05
700	5 372,55
800	6 091,55

## Accord du 23 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	CSRP
Syndicats signataires	FCE CFDT CFE-CGC chimie CMTE CFTC

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions tenues les 4 février, 22 mars et 13 mai 2016, les représentants sociaux de la branche ont rappelé l'importance de réviser la grille des rémunérations mensuelles brutes moyennes garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les deux parties ont convenu d'une modification de la grille des rémunérations mensuelles brutes moyennes garanties pour 2016, formalisée dans le cadre du présent accord.

#### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 25 juin 2014. Il dievnt l'annexe VI de la convention collective notariale du 7 janvier 1992.

#### Article 2 - Evolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes moyennes garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des négociations accordées au titre de la réglementation en vigueur de 2015 et de la négociation alléguée de 2016.

#### 2.1. Au titre de la réglementation en vigueur de 2015

La négociation alléguée de 2015 sur les salaires de la branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord. Une recontractation partielle pour l'année 2015 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1er mai 2015, de 0,2 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes moyennes garanties ab initio du 1er mai 2014. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2016 est calculée sur la base de la grille de l'année 2015.

#### 2.2. Au titre de la négociation alléguée de 2016 sur les salaires

La grille des rémunérations mensuelles brutes moyennes garanties pour 2016 sera augmentée de 0,8 % au 1er janvier 2016.

#### Article 3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

A l'occasion de cette négociation, les représentants sociaux de la branche ont été amenés à étudier l'impact sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2015 (données 2014) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les statistiques indiquent 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 existait aux entreprises et aux représentants du personnel de la branche des écarts de rémunération constatés dans l'entreprise.

Il appartenait également aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

Les parties au présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les relations salariales.

#### Article 4 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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 s'engagent conjointement de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### Grille des rémunérations mensuelles brutes moyennes garanties au 1er janvier 2016

(En euros.)

Coefficient	Janvier 2016 - Rémunération mensuelle brute minimale garantie (pour 151,67 heures)
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 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	CSRP
Syndicats signataires	FCE CFDT CFE-CGC chimie CFTC CMTE

Article 1er - Champs d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 reprend l'accord du 23 juin 2016. Il devint l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 - Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 allouée obligatoire de 2017.

À ce titre, la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2017 sera augmentée de 0,8 % au 1er janvier 2017.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 parties conviennent 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 coaccidents et/ou d'expériences.

Les parties 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 pratiques salariales.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 s'engagent à convenir de demander au ministère de l'emploi l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion préparatoire du 25 avril 2017, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de réviser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une révision de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2017, formalisée dans le cadre du présent accord.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties

Coefficient	janvier 2017 rémunérations mensuelles brutes garanties (pour 151,67 heures)
135	17495,66
140	17515,28
145	17534,90
150	17554,52
155	17574,12
160	17593,74
165	17613,36
170	17632,99
175	17652,60
180	17672,24
185	17691,84
190	17711,45
195	17731,07
200	17750,69
205	17770,38

210	17804,09
215	17830,77
220	17857,46
225	17884,17
230	17910,87
235	17937,58
240	17964,27
250	18039,92
260	18115,60
270	18191,25
280	18266,93
290	18342,59
300	18418,27
330	18645,29
360	18872,31
400	19191,44
450	19553,34
500	19931,66
550	20310,04
600	20688,38
700	21469,78
800	22201,78

## Accord du 1er avril 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champs d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 reprend l'accord du 11 juillet 2017. Il devint l'annexe 6 de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2 - Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 négociations annuelles de 2018 à 2020, et de la négociation annuelle de 2021.

2.1. Au titre de la négociation annuelle de 2018 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

La négociation annuelle de 2018 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une négociation annuelle de 2018 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre des négociations annuelles de 2017 à 2019, et de la négociation annuelle de 2020.

2.2. Au titre de la négociation annuelle de 2019 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

La négociation annuelle de 2019 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une négociation annuelle de 2019 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre des négociations annuelles de 2018 à 2020, et de la négociation annuelle de 2021.

de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties le 1er mai 2018.

2.3. Au titre de la négociation annuelle de 2020 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

La négociation annuelle de 2020 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une négociation annuelle de 2020 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre des négociations annuelles de 2018 à 2020, et de la négociation annuelle de 2021.

2.4. Au titre de la négociation annuelle de 2021 sur les salaires

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 1er janvier 2021 :  
? de 1,4 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties le 1er janvier 2020 pour les coefficients 135 à 190 inclus ;  
? de 1,1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties le 1er janvier 2020 pour les coefficients 195 à 300 inclus ;  
? de 0,6 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties le 1er janvier 2020 à partir du coefficient 330.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 résultats montrent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle

les femems et les hmemos dnas la bcnhrae de la répartition pharmaceutique, il apparitet aux erspeirtens et aux représentants du prsneonel de friae le balin des éventuels écarts de rémunérations constatés dnas l'entreprise à l'occasion de la négociation aelulne sur les sarileas dnas ces dernières.

Il apneirtat également aux etrrniespes de ciorgerr ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même neiyav de responsabilités et/ou de compétences et/ou de csienscanaons et/ou d'expériences ne pavnout pas s'expliquer par des critères objectifs, prnetniets et vérifiables non liés au sxee du (de la) salarié(e).

Les steaigarins du présent arccod considèrent que la ceocirtron de ces éventuels écarts de rémunérations enrte les feemms et les hmemos est un élément eessentil de l'équité dnas les ptoielquis salariales.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent arccod ne comoprte pas de sunottiipals spécifiques aux eentprisres de moins de 50 salariés, les éléments rtaflies aux rémunérations miimnlaes de bcahnre étant de nrtuae à s'appliquer à tuos les salariés de la répartition pharmaceutique, peu ioarpntmt la tlliae de l'entreprise dnas llqleuae ils travaillent.

Article 5 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Cet acocrd est cloncu puor une durée indéterminée. Il prdrna eefft à ceoptmr de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 - Dénonciation et révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent acocrd proura être dénoncé dnas les cinoodtins prévues aux aceirtls L. 2261-9 et sinuvtas du cdoe du travail.

Cet arccod prruoa être révisé dnas les cidtoonnis prévues aux aetrclis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt et d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Conformément aux acleirts L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé à la ditoeircn générale du taavirl (dépôt des acrocds collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15), et rmies au secrétariat-greffe du cniosel de prud'hommes de Paris.

Le présent aorccd srea également déposé dnas la bsaie de données nlaiaotne des acrocds collectifs, dnas une vosiern paetnetrmt l'anonymisation des nmos et prénoms des srgataneis et des négociateurs.

Les preiats snatireigas cnienovennt de dendmear au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Après avoir abordé la qeosutin des siaarles lros des réunions CPPNI du 29 jivaenr et du 25 février 2021, les prntaiereas sauciox de la bcnhrae ont rappelé luer inoetintn cnmmuoe de reesroliavr la gllrie des rémunérations mlesuenles btures menimilas gteiarans dnas la bahrnce de la répartition pharmaceutique.

Les disnissuocs ont coidnut à une raoiilsatoevrn de la grille des rémunérations msleeuelns btrues minlmaes gaeiatrns puor 2021, formalisée dnas le crdae du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Annexe

Grille des rémunérations meseuelns btrues mlmieinas grtianeas au 1er jnavier 2021(pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mlulnsee btur mmiainle gitnaare (pour 151,67 heures)
135	1 562,56
140	1 583,05
145	1 603,55
150	1 624,05
155	1 644,53
160	1 665,03
165	1 685,51
170	1 706,02
175	1 726,52
180	1 747,03
185	1 767,51
190	1 777,37
195	1 792,42
200	1 812,74
205	1 840,37
210	1 868,03
215	1 895,67
220	1 923,30
225	1 950,96
230	1 978,61
235	2 006,27
240	2 033,90
250	2 112,22
260	2 190,59
270	2 268,92
280	2 347,29
290	2 425,63
300	2 503,98
330	2 714,65
360	2 947,62
400	3 275,11
450	3 646,51
500	4 034,75
550	4 423,05
600	4 811,31
700	5 613,20
800	6 364,40

**Accord du 16 mai 2022 relatif aux**

**salaires pour l'année 2022**

Signataires	
Patrons signataires	CSRP,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champs d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 reprend l'accord du 1er avril 2021. Il reprend l'annexe 6 de la CCN du 7 janvier 1992.

Article 2 - Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 1er janvier 2022, de 3 %.

À ce taux est ajouté, également au 1er janvier 2022, une augmentation 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les signataires conviennent qu'un nouveau rendez-vous sera fixé entre les représentants sociaux de la branche dans la mesure où le Simc varient à l'augmentation de nouveau en 2022 après sa mise en œuvre du 1er mai, dans le cas où cette révision 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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'occasion de cette négociation, les représentants 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 conviennent 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 vérifier 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 peuvent 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 prise en compte 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations mensuelles brutes minimales étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu importe la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 6 - Durée de l'accord et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 7 - Dénonciation. Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions CNPPI du 2 février, du 10 mars et du 26 avril 2022, les représentants sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de réviser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une révision de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales pour 2022, formalisée dans le cadre du présent accord.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe  
Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1er janvier 2022 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties
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
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



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 22 avril 1992

*En vigueur en date du 2 mai 1992*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont reuneds obligatoires, puor tuos les eerpuolymys et tuos les salariés cirpoms dnas le camhp d'application de l'accord ntinaoal pnnereofsisol du 29 norbmeve 1985 sur la calfsaoiciisitin des eolmips dnas les enseirretps de répartition pharmaceutique, les disnopitsois de l'accord de sraaeils du 22 jinaver 1992 (quatre annexes) cnclou dnas le cdare de l'accord psnseiferonol susvisé.

## ARRETE du 28 juillet 1992

*En vigueur en date du 29 juil. 1992*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont reeunds obligatoires, puor tuos les eyolueprms et tuos les salariés crpimos dnas son chmap d'application, les dpitisonis de la ciootvnnen cceillvtoe de la répartition pcauetahqmuire du 7 jveniar 1992 et ses 8 aenenxs (régime de prévoyance, isiimanedtonn complémentaire de l'incapacité temporaire, atiastiwoonrs d'absences, fairs de déplacement, classifications, rrtiaae complémentaire, 2 aexnens cncnreanot les comités de gositen des régimes de prévoyance),

à l'exclusion :

- des temers " dnas l'établissement " fiarungt au 3<sup>e</sup>alinéa de l'article B.4 ;

- des termes " snoin iiatotmpun sur lrues crédits d'heures de délégation " fguriant au dnierer alinéa de l'article 2 de l'annexe Arotuitosian d'absences.

L'article B.5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432.9 du cdoe du travail.

Le peerimr alinéa de l'article G.1.3 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvnaeir 1978 rlaetvie à la maesnlsiaution et à la procédure clnvetonoilnee (art. 5 de

## ARRETE du 22 juin 1993

*En vigueur en date du 1 juil. 1993*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont reuends obligatoires, puor tuos les eueoyprmls et tuos les salariés cmrpios dnas le cmahp d'application de la cnenovion cteollvice nlaianote de la répartition picrtuaqmeauhe tel qu'étendu par l'arrêté du 28 jleulit 1992, les diosipnstios de l'accord Sielraas du 23 février 1993 (quatre annexes) conclou dnas le cdare de la cevoonintn celtilvoe susvisée.

## ARRETE du 11 juillet 1994

*En vigueur en date du 22 juil. 1994*

Art. 1er. - Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eruyoeprmls et tuos les salariés cropmis dnas le chmap d'application de la ctovnenon clvotilece nnoaalte de la répartition peaqmuratiuche tel qu'étendu par l'arrêté du 28 jlleiut 1992 susvisé, les ditiiossonps de l'accord de prévoyance du 4 mai 1994 (annexes n°s 1 à 3) cocnlu dnas le crdae de la cvnnoetion ctoclvillee naaiolnte susvisée.

Art. 2. - L'extension des efetfs et snnacoits de l'accord susvisé est

### Article 2

L'extension des efefts et saontincs de l'accord susvisé est fatie à dater de la pbiiautlcon du présent arrêté puor la durée rsaetnt à criour et aux contoniids prévues par leidt accord.

### Article 3

Le duecetrir des rnlaeitos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oiiceffl de la République française.

l'accord annexé).

Le pieemrr alinéa de l'article G.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du cdoe du travail.

L'article G.3 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneivar 1978 précitée (art. 4 de l'accord annexé).

L'article I.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

L'article Q. 1.5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Les aeenxns Régime de prévoyance et Comités de geostin des régimes de prévoyance snot étendues suos réserve que les eerrintseps déjà adhérentes à un onsiargme de prévoyance artue que cleui désigné et asuansrt des aantvgaes au mions équivalents pssnuiet puivrrouose luer adhésion.

### Article 2

L'extension des effefs et snoictnas de la ctovenionn ctlvloceie précitée est ftaie à deatr de la dtae de pibclutian du présent arrêté puor la durée rnstaet à couirr et aux conitoidns prévues par liadte convention.

### Article 3

Le deiteurcr des riolneats du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au *Jnoaur l officielle* de la République française.

### Article 2

L'extension des effefs et scnitonas de l'accord précité est ftiae à dater de la dtae de ptuoibclian du présent arrêté puor la durée rsnatet à ciruor et aux cdtionins prévues par lidet accord.

### Article 3

Le deticreur des rtolienas du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

ftaie à dtear de la pltaoicibun du présent arrêté puor la durée reasntt à criour et aux ciditnnoos prévues par la ctioonnevn précitée.

Art. 3. - Le drcteiuier des ralntoeis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual oeicifcl de la République française.

Nota. Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Blteulin oficifel du ministère, fsacicule Covtnioenns cvclioletes n° 94-20 en dtae du 9 jilelut 1994, dnsbpilioe à la Ditriecon des Januroux officiels,

## ARRETE du 11 juillet 1994

*En vigueur en date du 22 juil. 1994*

### Art. 1<sup>er</sup>

Sont rendus obligatoires, pour tous les eloeupmys et tous les salariés criopms dnas le cmahp d'application de la cvnioonten ccivtoelle naaoiltne de la répartition peauthrqcmaie tel qu'étendu par l'arrêté du 28 julielt 1992 susvisé, les doisnosiipst de l'accord siaearls du 11 mras 1994 (4 annexes) clncou dnas le crade de la cvoteonnin ccveoltlie niaoanlte susvisée.

### Art. 2

## ARRETE du 12 avril 1995

*En vigueur en date du 23 avr. 1995*

Art. 1<sup>er</sup>. - Snot renudes obligatoires, pour tous les eyoemrups et tous les salariés cpoimrs dnas le cahmp d'application de la cnonvioetn cliolectve nltionaae de la répartition pauquicramhtee tel qu'étendu par l'arrêté du 28 jleult 1992, les dpitoioisnss de l'accord saerlais du 5 jenaivr 1995 (4 annexes) cnclou dnas le crdae de la ctnovineon ciloctlvee naaintole susvisée.

## ARRETE du 19 juillet 1995

*En vigueur en date du 29 juil. 1995*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rndeeds obligatoires, pour tous les eproueymls et tous les salariés cproims dnas le chmap d'application de la conoitvonn cevcltlioie naontlaie de la répartition puruamtheiqcae tel qu'étendu par l'arrêté du 28 jiuellt 1992, les dosisitopnis de l'avenant du 13 février 1995 à l'accord de prévoyance du 8 mras 1994 coclnu dnas le cadre de la coienvntnon coitvcllee nloaanite susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 28 mai 1996

*En vigueur en date du 26 avr. 1997*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont redenus obligatoires, pour tous les eryempulos et tous les salariés cpmiros dnas le chmap d'application de la continoven coevlltice naontlaie de la répartition puruamtheiqcae tel qu'étendu par l'arrêté du 28 jeliult 1992, les dpiiotssnos de l'accord Salearis du 31 jnievar 1996 (3 annexes) conlcu dnas le carde de la cvniooontn ctvoellice naitalone susvisée, suos réserve des donipsoistis réglementaires prantot fxiaotn du sairale muniim de croissance.

### Article 2

## ARRETE du 15 avril 1997

*En vigueur en date du 25 avr. 1997*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rdunees obligatoires, pour tous les ermleuypos et tous les salariés cpmrois dnas le cmhap d'application de la coinvntneon cevictotle nainlotae de la répartition puatuumhcrqcae tel qu'étendu par l'arrêté du 28 jeillut 1992, les dsootnisiips de l'accord Sialaers du 23 jnvaier 1997 (trois annexes), cnolcu dnas le crade de la ceovoinntn cvtilocele susvisée.

L'extension des etfefts et scntanos de l'accord susvisé est fiata à daetr de la piaoiublcutn du présent arrêté pour la durée reasntt à cruor et aux codotniins prévues par lidet accord.

### Art. 3

Le dcureeitr des rtineaols du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Builteln oceiiffil du ministère, flsucicae Cenoivnonts clvoclteeis n° 94-20 en dtae du 9 jliulet 1994, dipionsble à la Drtiicoen des Jnrnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Parias Cedex 15, au pirc de 36 F.

Art. 2. - L'extension des etfefts et sntcnioas de l'accord susvisé est faite à dater de la pcoibautiln du présent arrêté pour la durée ranestt à coriur et aux cnotnoidis prévues par leidt accord.

Art. 3. - Le ditcureer des roilatnes du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bluelitn oieiffil du ministère, fcuaslice Cnoentovis cleltcieovs n° 95-8 en dtae du 1<sup>er</sup>avrvl 1995, dibponsile à la Doietircn des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des efetfs et soictnans de l'accord susvisé est fatie à daetr de la ploiaibtcun du présent arrêté pour la durée retsant à cruior et aux cdiintoons prévues par ledit accord.

### Article 3

Le durcietier des raolietns du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota.- Le txxee de l'accord susvisé a été publié au Bueltlin oeifcil du ministère, flusaccie Cvneononits clcleevtios n° 95-19 en dtae du 30 jiuun 1995, dbiiplsone à la Doieitrcn des Jrnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des etffes et staioncns de l'accord susvisé est fitae à dater de la pticaibluon du présent arrêté pour la durée rnastet à couirr et aux cinndiotos prévues par la cvnitenoon cceolltvie susvisée.

### Article 3

Le diretucer des ronteials du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Blteilun oifcfeil du ministère, fusclaice Cinvnootnes cioetlclves n° 96-14 en dtae du 30 jiuun 1995, dlbsonpiie à la Dicortein des Jarounux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 43 F.

### Article 2

L'extension des etffes et sninoatcs de l'accord susvisé est fiata à daetr de la ptliuicbaon du présent arrêté pour la durée rtaest à cruior et aux cdioonnits prévues par leidt accord.

### Article 3

Le duicerter des rtioeanls du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biltelun ocefifil du ministère, fcliscuae Cneoovinnts coeletlcivs n° 97-08 en dtae

## ARRETE du 15 avril 1997

*En vigueur en date du 25 avr. 1997*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel qu'étendu par l'arrêté du 28 juillet 1992, les dispositions de l'avenant du 22 novembre 1996 à l'accord du 4 mai 1994 (Prévoyance), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 25 juin 1997

*En vigueur en date du 4 juil. 1997*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'avenant du 22 novembre 1996 (Champ d'application) à la convention collective susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 7 octobre 1997

*En vigueur en date du 21 oct. 1997*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel qu'il résulte de l'accord du 22 novembre 1996, étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'accord du 16 mai 1997 (Retraite complémentaire AGIRC), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 16 mai 1997 (Aménagement de l'accord collectif intérimaire du 19 décembre 1996), conclu dans le cadre

## ARRETE du 4 novembre 1997

*En vigueur en date du 18 nov. 1997*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> septembre 1997 relatif aux rémunérations mensuelles garanties (barèmes annexés), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## ARRETE du 3 février 1999

*En vigueur en date du 12 févr. 1999*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de :

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant et aux dispositions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-02 en date du 14 février 1997, dopublié à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant et aux dispositions prévues par la convention collective susvisée.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-03 en date du 21 février 1997, dopublié à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant et aux dispositions prévues par ledits accords.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Jurnal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-26 en date du 2 août 1997, dopublié à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant et aux dispositions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-39 en date du 28 octobre 1997, dopublié à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

- l'accord du 28 juin 1993 (Règlement intérieur de la Cosmopolitaine nationale de l'emploi) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 26 juin 1998 (Composition de la Commission nationale de l'emploi) à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite

à dtear de la pilotibuacn du présent arrêté puor la durée renatst à ciuror et aux cinotindos prévues par ldsties accords.

### Article 3

Le drucetier des rliatneos du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Jnaorul officiel* de la République

## ARRETE du 19 juillet 1999

*En vigueur en date du 30 juil. 1999*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont redeuns obligatoires, puor tuos les eprlyoemus et tuos les salariés corpms dnas le champ d'application de la cnoneotivn ceclltvoie naltonaie de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nrmobvee 1996, les dtiisioposns de l'avenant du 11 février 1999 à l'accord du 16 mai 1997 sur la citesosan anticipée d'activité en cetpariotrne d'embauches, cnolcu dnas le cadre de la ctevnnonoin ccollviete susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 17 novembre 1999

*En vigueur en date du 24 nov. 1999*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rndeews obligatoires, puor tuos les euylmepors et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la cvteononin ctcvlieloe naotinlae de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nobrveme 1996, les dotsponiiss de :

- l'accord du 11 jiuun 1999 (une annexe) rltaeif à la réduction du tpeps de travail, colcnu dnas le crade de la ceoionntvn cvtcleiloe susvisée, à l'exclusion du 3<sup>e</sup>alinéa de l'article 5.4 rtialef à l'encadrement.

Le 3<sup>e</sup>alinéa de l'article 5.5 est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 (2<sup>e</sup>alinéa) de la loi n° 98-461 du 13 jiuun 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du tpeps de travail.

S'agissant des enpretsires qui slonciitlet l'aide financière de l'Etat, cet alinéa est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiuun 1998 ;

- l'accord complémentaire du 11 jiuun 1999 (Modification de l'article K) conclu dnas le cdare de la cioeotnnvn collective, à l'exclusion des temers " une appréciation aennlule de ce tpeps de tvaairl " du troisième alinéa du pgarphaare 4.1 de l'article K 4.

Les 2 prierems tertis du 3<sup>e</sup>alinéa de l'article K 1, pahparagre 1.3, snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 221-13 du cdoe du travail.

Le 3<sup>e</sup>treit du praagprhae 1.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-15 du cdoe du travail.

Le 4<sup>e</sup>alinéa du ppaharrgae 1.3 est étendu suos réserve de l'application des arcetils L. 221-6, R. 221-1, L. 221-7 et L. 221-8-1 du cdoe du travail.

A l'article K 1, le deienrr alinéa du phpraargae 2.2.1 est étendu

## ARRETE du 16 mai 2000

*En vigueur en date du 25 mai 2000*

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 17 nrevmobe 1999 prnotat eitxsnon des acrocds du 11 jiuun 1999 sur la durée du travail, colcnu dnas le cdare de la cvnonteion clteolcive nanlitaie de la répartition

française.

Nota. - Le txete des adcorcs susvisés a été publié au Belilutn oficicel du ministère, fucilsaces Cvonenntois civclleeots n° 93-10 en dtae du 30 airvl 1993 (pour l'accord) et n° 98-50 en dtae du 22 jevianr 1999 (pour l'avenant), densilbopis à la Dtiroicn des Jnaruoxx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx unitaire, respectivement, de 35 F et de 45 F.

L'extension des eftefs et sntaocins de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la ptaicioblun du présent arrêté puor la durée retsant à cuoiro et aux contoniids prévues par liedt accord.

### Article 3

Le deureictr des ronelaits du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bteuilln oeiifcfl du ministère, fcuilsace Coteoninnvs cilcoetvels n° 99-11 en dtae du 23 avril 1999, dspiiobnle à la Drtoeiicn des Jnuuraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 (4<sup>e</sup>alinéa) du cdoe du travail.

Au prpahagare 2.4, le 3<sup>e</sup>alinéa du paahpagrre " lissgae de la rémunération " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Le 4<sup>e</sup>alinéa du paraparaghe 4.2 est étendu suos réserve de l'application des aeiltcrs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le 6<sup>e</sup>alinéa du paprgahrae 4.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Le 1<sup>er</sup>alinéa du praahrapge 6.1 de l'article K 6 est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 (2<sup>e</sup>alinéa) de la loi n° 98-461 du 13 jiuun 1998 susmentionnée.

S'agissant des eespinrtres qui sieitcnollt l'aide financière de l'Etat, le 1<sup>er</sup>alinéa du ppahargrae 6.1 et le 2<sup>e</sup>alinéa du paraapghre 6.4 de l'article K 6 snot étendus suos réserve de l'application de l'article 7 (2<sup>e</sup>alinéa) du décret n° 98-494 du 22 jiuun 1998 potnart aloipcptan de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiuun 1998 susmentionnée.

### Article 2

L'extension des etffes et sitcnanos des aorccds susvisés est fatie à detar de la pbiouatlcn du présent arrêté puor la durée ratnset à coiror et aux cidoninots prévues par letidss accords.

### Article 3

Le dcetiurer des rilotanes du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le ttxee des accodrs susvisés a été publié au Betiuilln oifficel du ministère, fscaciule Cvnnotoenis clioveletcs n° 99/29 en dtae du 27 août 1999, disioblpne à la Dteiirocn des Junuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

pcumteqahriuae du 7 jivnear 1992, est modifié comme siut :

- est supprimée l'exclusion du 3<sup>e</sup>alinéa de l'article 5-4 raitlef à l'encadrement de l'accord du 11 jiuun 1999 riaeltf à la réduction du tpeps de tiavarl cnclou dnas le cdare de la cnviotonen cloevitcle susvisée ;

- est supprimée l'exclusion des tmrees : " une appréciation anuelnle de ce tpeps de tivaarl " du troisième alinéa du paahpgrare 4.1 de l'article K. 4 firunagt à l'accord

complémentaire du 11 juin 1999 (Modification de l'article K, cnlcou dnas le carde de la centvoonin cvleolcite susvisée).

Le deuxième alinéa du ponit 1 est ansii rédigé :

" L'article 5-4 rlietaf à l'encadrement est étendu suos réserve de l'application des dnipssiitoos de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, aux terems delseques la cnloicusun de ctoiennnvos de ftrfoias en hereus aevc des cedras n'est piblssoe que si la durée du tairval ne puet être prédéterminée du fiat de la nutrae de lrues fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer emploi du temps. "

Article 2

## ARRETE du 26 septembre 2000

*En vigueur en date du 6 oct. 2000*

Article 1<sup>er</sup>

Sont rudenes obligatoires, puor tuos les erpyoelums et tuos les salariés crimops dnas le cmahp d'application de la cnotioevn coltvcilee nnalotiae de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nvrebome 1996, les dnstsiipoosis de l'accord du 12 jiaenvr 2000 (2 annexes) rletaif aux salaires, cocnlu dnas le crade de la ciotevonnn cteocivlle susvisée, suos réserve de l'application des doponisitiss réglementaires pntroat fxitoain du saalire miuminm de croissance.

Article 2

## ARRETE du 27 février 2001

*En vigueur étendu en date du 27 févr. 2001*

Article 1<sup>er</sup>

Sont rudnees obligatoires, puor tuos les eeoulpyrms et tuos les salariés crmpios dnas le cahmp d'application de la cntneovion cclieotlve nalintoae de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nmbvroee 1996, les doinostpiiss de l'accord du 15 décembre 2000 (3 annexes) rltaeif aux sieralas cocnlu dnas le crdae de la coonnitevn cvlilctoeo susvisée.

Les aeexnns 2 et 3 snot étendues suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janevir 2000.

## ARRETE du 2 juillet 2001

*En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001*

Article 1<sup>er</sup>

Sont rmedeus obligatoires, puor tuos les erpmluyoes et tuos les salariés cormpis dnas le cmhap d'application de la cooenntvin cvitllceoe naatloine de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nbvreome 1996, les disotopiinss de l'avenant n° 3 du 27 nebvmore 2000 à l'accord du 16 mai 1997 ratilé à l'ARPE, cnolcu dnas le crdae de la ceitoonnnv cetvlilcoe susvisée.

Article 2

## ARRETE du 5 février 2002

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2002*

Article 1<sup>er</sup>

Sont reeunds obligatoires, puor tuos les euleroyrms et tuos les salariés cpirmos dnas le chmap d'application de la cnooietvnn clovlticee nliitonaae de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nrvbmeoe 1996, les dissoipniots de l'avenant du 12 jeiaavr 2000 à l'accord du 8 mras 1994 (prévoyance) cnlocu dnas le cdare de la ceiotnnon clvoelticie susvisée.

Le présent arrêté pnerd effet à detar de sa pcbitlaioun puor la durée renstat à coiurr et aux ctiidonons prévues par ltidses accords.

Article 3

Le deetriucr des rilantoos du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte des aocrdcs susvisés a été publié au Buielltn oiffciel du ministère, flcsaciue Cooitenvnns ceetvloicls n° 99/09 en dtae du 27 août 1999, dsiionplbe à la Dreioictn des Jnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des efftes et snnacotis de l'accord susvisé est faite à dtear de la pitchbailon du présent arrêté puor la durée rtesat à cuiorr et aux conntdois prévues par liedt accord.

Article 3

Le drueeticr des rlientaos du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Jnouarl officiel* de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bituelln ofiicel du ministère, fclicsucae Conitnenovs clotieevcls n° 2000/10 en dtae du 31 mras 2000, dbinsoilpe à la Dicrioten des Jurounax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Article 2

L'extension des efftes et sointnacs de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la publiicautn du présent arrêté puor la durée rsneatt à courir et aux ctdinnoios prévues par ledit accord.

Article 3

Le dctiureer des reiotnlas du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beiutlln oifficel du ministère, faculcsie Cevntooiins ceitvelolcs n° 2001/03 en dtae du 10 février 2001, dbsiinlpoe à la Dcrtiieon des Jrnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des etffes et snoncitas de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pcbuialton du présent arrêté puor la durée rsentat à couirr et aux cnooitndis prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dericuetr des rtleonias du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltileun oiffciel du ministère, fcaliucse Cooenvnnits cevtlceios n° 2000/50 en dtae du 15 jvneair 2001, dlspinbioe à la Deiirtocn des Janouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

Article 2

L'extension des efefts et sacointns de l'avenant susvisé est fatie à dater de la puatboiclin du présent arrêté puor la durée rntsaet à crouir et aux cioondnits prévues par liedt avenant.

Article 3

Le deecirtur des rolenitas du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bilutlen

## ARRETE du 18 juillet 2002

*En vigueur en date du 30 juil. 2002*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rnedeus obligatoires, puor tuos les eeolpmruys et tuos les salariés cmrpois dnas le chmap d'application de la ceionvotnn civotclele ntilaane de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dpssiiontios de l'accord du 21 jaeinvr 2002 rteailf aux saeailrs (trois barèmes annexés), cconlu dnas le cadre de la cetonnvion coviletlce susvisée suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnvaeir 2000.

### Article 2

## ARRETE du 2 décembre 2002

*En vigueur en date du 11 déc. 2002*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rendues obligatoires, puor tuos les eurpmeoys et tuos les salariés cmrpios dnas le chmap d'application de la cnentoovin ccvioletle nllaaitoe de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nmrebvoe 1996, les dponiitsisos de l'avenant du 29 mras 2002 à l'accord du 8 mras 1994 (prévoyance) cocnlu dnas le cdare de la cnivtonoen cecitlolve susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 7 février 2003

*En vigueur en date du 19 févr. 2003*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rendues obligatoires, puor tuos les epeyolrmus et tuos les salariés crmpois dnas le chmap d'application de la cnovetinn clevclitoe nantailoe de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nmevrboe 1996, les dsiotiosnips de l'accord du 28 juin 2002 sur le trviaal de nuit, clconu dnas le crdae de la coiotvnenn cvelcotlie susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 3 juin 2003

*En vigueur en date du 8 juin 2003*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rdenues obligatoires, puor tuos les eoerpumlys et tuos les salariés cproims dnas le camhp d'application de la coonentivn colctievle nanoilate de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nbovmere 1996, les dnitospoids de l'avenant du 6 décembre 2002 miandofit le cmhap d'application (art. A-2) à la cvtooeninn coicvtelle susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 26 mai 2004

*En vigueur en date du 8 juin 2004*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont rndeeus obligatoires, puor tuos les employules et tuos les salariés comrips dnas le cahmp d'application de la cnventoion cltvcoiele naintaloe de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 nvrmobee 1996, les dspntosiiios de l'accord du 15 décembre 2003 pnrtat sur les siaelars conclu dnas le cdrae de la cooenivtn clolvtee susvisée, suos réserve

L'extension des eetffs et sotanncis de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la piucatobilin du présent arrêté puor la durée ratnest à coieur et aux cidtnoions prévues par ldiét accord.

### Article 3

Le duieerctr des rtlenaios du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ofieicfl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bitlluen oiieffcl du ministère, fccalusie connovitnes cteclovlies n° 2002/11 en dtae du 13 airvl 2002, dnsiopbile à la Dioceritn des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des efetfs et soitnnacs de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pliiuaobctn du présent arrêté puor la durée rnastet à coieur et aux cotdoiinns prévues par ldeit avenant.

### Article 3

Le dturiecer des ritenoals du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ofciifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buteilln ofcefil du ministère, filacsuce cinevnnoots citcllvoees n° 2002/19 en dtae du 8 juin 2002, dlipionsbe à la Doirecitn des Jrunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des eeffts et siaonncts de l'accord susvisé est fitae à daetr de la ptbauiiolcn du présent arrêté puor la durée rtneast à courir et aux ctndoniiios prévues par lidet accord.

### Article 3

Le dueeictr des raenilots du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officielle* de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Btlluen ofieicfl du ministère, facilcsue cvennoontis ceveicltols n° 2002/32 en dtae du 7 seetbrmpe 2002, dnlbispoie à la Deoicitrn des Junaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des eftets et scaonits de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pioblicatun du présent arrêté puor la durée rseantt à cuoir et aux cdiitnoons prévues par lidet accord.

### Article 3

Le decurteir des ronlaiets du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Juroanl officielle* de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bliuetn ofcfeil du ministère, fisacclue ceonvionnts cvilelotecs n° 2003/1, dpiinlosbe à la Detociirn des Jnouaux officiels, 6, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

de l'application des dsiponisotis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jjevanr 2000 modifiée inustnarat une grtinaae melnesule de rémunération.

### Article 2

L'extension des eftets et snantiocs de l'accord susvisé est fitae à deatr de la ptlaoibcun du présent arrêté puor la durée rnstaet à coruir et aux ctnnoids prévues par liedt accord.

### Article 3

Le décret des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

## ARRETE du 7 juin 2004

*En vigueur en date du 17 juin 2004*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'avenant du 15 décembre 2003 portant sur l'indemnité de départ en retraite avant 60 ans à la cessation anticipée de carrière.

### Article 2

## ARRETE du 28 juin 2005

*En vigueur en date du 8 juil. 2005*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 13 janvier 2005 sur les salariés concernés dans le cadre de la cessation anticipée de carrière.

### Article 2

## ARRETE du 4 juillet 2005

*En vigueur en date du 19 juil. 2005*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans concernés dans le cadre de la cessation anticipée de carrière.

L'article 4 (Indemnités de mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

## ARRETE du 5 octobre 2005

*En vigueur en date du 19 oct. 2005*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 9 février 2005 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernés dans le cadre de la cessation anticipée de carrière.

## ARRETE du 31 mai 2006

*En vigueur en date du 10 juin 2006*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de :

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule complémentaire n° 2004/13, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule complémentaire n° 2004/8, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule complémentaire n° 2005/13, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

### Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule complémentaire n° 2005/5, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

### Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule complémentaire n° 2005/19, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

- l'avenant du 28 septembre 2005, relatif à l'indemnité physique, à la convention collective nationale susvisée. A l'article 2 de l'avenant, les dispositions du premier alinéa de l'article F 3 de la convention collective susvisée sont étendues sous réserve qu'en l'absence de dispositions de l'article L. 122-32-5 du code du travail ce soit l'impossibilité pour l'employeur de recruter le salarié en fonction des besoins du médecin du travail qui fonde la rupture du contrat de travail ;

- l'avenant du 21 octobre 2005, relatif à la prévoyance, à l'accord du 8 mars 1994.

## Article 2

L'extension des effets et des conséquences des avenants susvisés est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

# ARRETE du 20 juillet 2006

*En vigueur en date du 1 août 2006*

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 9 janvier 2006, relatif aux rémunérations mensuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

# ARRETE du 16 octobre 2006

*En vigueur en date du 25 oct. 2006*

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'avenant du 2 février 2006 relatif à l'avenant du 13 février 1995 à l'annexe 1 de l'accord relatif au régime de prévoyance du 8 mars 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

# ARRETE du 16 octobre 2006

*En vigueur en date du 25 oct. 2006*

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 19 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 2-1 (Le principe du DIF) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, qui prévoient l'information des salariés à durée déterminée.

# ARRETE du 15 mars 2007

*En vigueur en date du 27 mars 2007*

## Article 1<sup>er</sup>

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de :

- l'avenant du 18 juillet 2006 à l'accord relatif à la formation professionnelle du 19 janvier 2006 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

L'article 2 (entretien professionnel) est étendu sous réserve de

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au *Journal officiel* du ministère, fascicules cinquième et sixième des n°s 2005/45 et 2005/52, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et des conséquences de l'accord susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Journal officiel* du ministère, fascicule troisième des n°s 2006/8, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

## Article 2

L'extension des effets et des conséquences de l'avenant susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Journal officiel* du ministère, fascicule cinquième des n°s 2006/12, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'article 3 (Le contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et des conséquences de l'accord susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Journal officiel* du ministère, fascicule cinquième des n°s 2006/12, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6, du code du travail.

L'article 3 (bilan de compétences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7 du code du travail ;

- l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la durée des mandats dans la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et des conséquences de l'avenant et de l'accord susvisés est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée renvoyée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit accord.



### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

## **ARRETE du 26 juin 2007**

*En vigueur en date du 30 juin 2007*

### Article 1<sup>er</sup>

Sont devenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'avenant du 19 octobre 2006 modifiant l'avenant du 2 février 2006 à l'annexe 1 de l'accord relatif au régime de prévoyance du 8 mars 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, *Journal officiel* de la République française n° 2006/12, diffusion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

### Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, *Journal officiel* de la République française n° 2006/50, diffusion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 28 février 2018 relatif à la durée des mandats, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

## Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

JORF n°0182 du 7 août 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17

novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'application des dispositions du décret n° 90-769 modifié du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

Française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)**

**JORF n°0037 du 12 février 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les stipulations de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2020 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les termes « être en CDI et » mentionnés à l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 2 avril 2021 portant**

## **extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)**

**JORF n°0088 du 14 avril 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les stipulations de l'avenant du 20 novembre 2018 relatif à l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et à la santé au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)**

**JORF n°0128 du 4 juin 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, les stipulations de l'accord du 21 octobre 2019 relatif au dialogue social de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu à l'exclusion du terme « syndicale » au sein de la colonne « organisation syndicale patronale » du tableau.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de

l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les articles 3.1, 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6ème alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 22 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621)

JORF n°0176 du 31 juillet 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les stipulations de l'accord du 1er avril 2021 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).